



البحوث المحاسبية

دورية • علمية • متخصصة • محكمة • نصف سنوية

تصدر عن الجمعية السعودية للمحاسبة

في هذا العدد

• البحوث باللغة العربية :

مشكلات تواجه طلاب المحاسبة : دراسة ميدانية
على طلاب الكلية التقنية بجدة

د. أحمد بن عبدالقادر القرني

عمل المحاسبات السعوديات بمكاتب المحاسبة والمراجعة
بالمملكة العربية السعودية، الفرص والتحديات : دراسة ميدانية

د. أسامة بن فهد الحيزان
ندى عبدالعزيز الهندي

• عرض الكتاب :

المحاسبة المالية : النظرية والتحليل

د. أحمد زكريا زكي عصيمي

د. محمد أحمد فرج مالك

المجلد السابع - العدد الثاني - ١٤٢٧هـ، ٢٠٠٦م

الجمعية السعودية للمحاسبة

الأهداف :

تهدف الجمعية السعودية للمحاسبة إلى تحقيق ما يلي :

- أ- تنمية الفكر العلمي في مجال المحاسبة وتطويره .
- ب- إتاحة الفرصة للعاملين في مجالات اهتمام الجمعية للإسهام في حركة التقدم العلمي في هذا المجال .
- ج- تيسير تبادل الإنتاج العلمي والأفكار العلمية في مجال اهتمامات الجمعية بين الهيئات والمؤسسات المعنية داخل المملكة وخارجها .
- د- تقديم المشورة والقيام بالدراسات اللازمة لرفع مستوى الأداء في مجالات اهتمام الجمعية في المؤسسات والهيئات المختلفة.

الأنشطة :

تحقق الجمعية أهدافها المذكورة بكافة الوسائل المناسبة ولها على وجه الخصوص ممارسة أوجه النشاط التالية :

- أ- تشجيع إجراء البحوث العلمية في مجال اهتمامها وما يتصل به من مجالات المعرفة، ونشر نتائج هذه البحوث وتوزيعها وتبادلها مع الهيئات المعنية .
- ب- عقد المؤتمرات والندوات والحلقات الدراسية لبحث القضايا المتعلقة بمجالات اهتمام الجمعية بعد موافقة الجهات المختصة في الجامعة .
- ج- إصدار مجلة أو نشرة دورية تعني بنشر البحوث والدراسات التي تتصل بمجالات اهتمام الجمعية .
- د- تنظيم المسابقات العلمية والثقافية في مجال اختصاصها .
- هـ- القيام بالرحلات العلمية بعد موافقة الجهات المختصة في الجامعة .



البحوث المحاسبية

دورية • علمية • متخصصة • محكمة • نصف سنوية

تصدر عن الجمعية السعودية المحاسبية

في هذا العدد

• البحوث باللغة العربية :

مشكلات تواجه طلاب المحاسبة : دراسة ميدانية
على طلاب الكلية التقنية بجدة

د. أحمد بن عبدالقادر القرني

عمل المحاسبات السعوديات بمكاتب المحاسبة والمراجعة
بالمملكة العربية السعودية، الفرص والتحديات : دراسة ميدانية

د. أسامة بن فهد الحيزان
ندى عبدالعزيز الهندي

• عرض الكتاب :

المحاسبة المالية : النظرية والتحليل

د. أحمد زكريا زكي عصيمي
د. محمد أحمد فرج مالك

المجلد السابع - العدد الثاني - ١٤٢٧هـ، ٢٠٠٦م

مجلة البحوث المحاسبية

مجلة علمية محكمة نصف سنوية متخصصة في نشر الأبحاث ذات الصلة بمجالات المحاسبة والمراجعة والتمويل وأسواق المال تصدر عن الجمعية السعودية للمحاسبة.

تهدف المجلة إلى الرقي بمهنة المحاسبة والمراجعة نظرياً وعملياً من خلال تشجيع ونشر الأبحاث العلمية الرصينة التي تتناول مشاكل بحثية محلية أو إقليمية أو دولية ذات صلة بمجالات المحاسبة والمراجعة والتمويل وأسواق المال.

لغة المجلة هي اللغة العربية ويجوز لهيئة التحرير قبول نشر البحوث بلغة أخرى.

توجه المراسلات إلى رئيس التحرير على العنوان التالي :

مجلة البحوث المحاسبية
الجمعية السعودية للمحاسبة
ص.ب: ٢٤٥٩ . الرياض : ١١٤٥١
المملكة العربية السعودية
هاتف: ٠١٤٦٧٤٢٦٣ (٩٦٦) فاكس: ٠١٤٦٧٤٢٦٢ (٩٦٦)

رئيس التحرير

أ.د. عبد الرحمن بن إبراهيم الحميد

أستاذ المحاسبة بجامعة الملك سعود

نائب رئيس التحرير

د. عبيد بن سعد المطيري

أستاذ المحاسبة المشارك بجامعة القصيم

أعضاء هيئة التحرير

أ.د. سلطان بن محمد السلطان

أستاذ المحاسبة بجامعة الملك سعود

أ.د. وائل بن إبراهيم الراشد

أستاذ المحاسبة بجامعة الكويت

د. حسام بن عبد المحسن العنقري

أستاذ المحاسبة المشارك بجامعة الملك عبد العزيز

د. محمد بن سلطان السهلي

أستاذ المحاسبة المشارك بجامعة الملك سعود

الهيئة الاستشارية

أ.د. عبد الله بن محمد الفيصل

جامعة الملك سعود

أ.د. وابل بن علي الوابل

جامعة الملك سعود

أ.د. سعد بن صالح الرويتع

جامعة الملك سعود

أ.د. إسماعيل إبراهيم جمعة

جامعة الإسكندرية

أ.د. عصام الدين مصطفى

جامعة الإمارات

أ.د. محمد بن أحمد العظمة

جامعة الكويت

أ.د. عبد العال هاشم أبو خشبة

جامعة الملك عبد العزيز

د. صالح بن راشد العماري

جامعة الملك سعود

د. عبد الله قاسم يمانى

جامعة الملك عبد العزيز

د. خالد بن ناصر الخاطر

جامعة قطر

شروط النشر بالمجلة

يقتصر تبويب (البحوث الحاسوبية) على ثلاثة أبواب هي:

١. بحوث محكمة.

٢. عرض كتب.

٣. تعليقات.

شروط ومعايير نشر البحوث:

١. أن يسهم البحث أو الدراسة في تعميق المعرفة في المجالات الحاسوبية والمراجعة والتمويل وأسواق المال.

٢. أن يتصف بالجدية والأصالة العلمية وأن يكتب بلغة صحيحة.

٣. ألا يكون قد سبق نشره.

٤. أن يكون البحث مكتوباً على ورق حجم (A4) و مقدماً على قرص ممغنط.

٥. أن يكون البحث مستوفياً لشروط البحث العلمي، بما في ذلك ملخص البحث وعرض للمشكلة ومراجعة الأدبيات ذات العلاقة والمنهجية المتبعة ومناقشة أو تحليل للنتائج والتوصيات.

٦. مراعاة قواعد التوثيق العلمي للبحوث في متن البحث فضلاً عن استخدام الحواشي لوضع أي بيانات تفصيلية لمصادر الاقتباس أو أي معلومات توضيحية بالإضافة إلى كتابة قائمة مرتبة للمراجع في نهاية البحث.

٧. يجب مراعاة الضوابط التالية بصدد استخدام الهوامش والمراجع:

أ. المراجع: يتم الإشارة إلى المراجع في متن البحث، على أن تقدم المراجع جميعها تحت عنوان "المراجع" في نهاية البحث بالطريقة المتبعة.

ب. الدوريات : يشار إليها في متن البحث أما في قائمة المراجع فتكتب حسب المعيار التالي:
يبدأ المرجع باسم عائلة المؤلف ثم الأسماء الأولى واختصاراتها، فعنوان البحث (بين
علامتي تنصيص)، فاسم الدورية (تحت خط)، المجلد، العدد، تاريخ النشر، الصفحة
أو الصفحات المشار إليها.

ج. الكتب: يشار إليها مع ذكر الصفحات أما في قائمة المراجع فيكتب اسم عائلة المؤلف ثم الأسماء
الأولى أو اختصاراتها، فعنوان الكتاب (تحت خط) فمكان النشر، الناشر، سنة النشر، الصفحة أو
الصفحات المشار إليها.

د. الهوامش: تستخدم الهوامش لتزويد القارئ بمعلومات توضيحية، ويشار إلى التعليق
في المتن بأرقام مرتفعة عن السطر بدون أقواس وتوضع في أسفل الصفحة وأن تكون
مختصرة ما أمكن ذلك.

عرض الكتب:

يراعى في الكتاب موضوع العرض أن يكون متميزاً ومفيداً ومن الكتب المصدرة حديثاً
ويخضع عرض الكتب للضوابط التالية :

١. عرض تقرير (توصيف مختصر) للكتاب يشمل على ملخص بمحتويات فصول الكتاب
(صفحتين)

٢. عرض نقدي للكتاب، (من ٢ إلى ٤ صفحات) ويشتمل على عرض نقدي لأهم الآراء
والأفكار العلمية المطروحة في الكتاب مدعماً بالأسانيد والحجج العلمية بما في ذلك:

أ. التخصص الدقيق.

ب. الملاءمة للمقررات الدراسية

ج. الملاءمة للممارسين والتطبيق العملي

د. الإضافات التي ينفرد بها الكتاب بالمقارنة بالمراجع الأخرى.

هـ. الشمول وطريقة العرض والعمق.

٣. مقترحات لتطوير الكتاب، (من ٤ إلى ٥ صفحات)، وتشمل اقتراح بعض الآراء والأفكار
العلمية التي يمكن أن تساهم في تطوير الكتاب على أن تكون هذه الآراء والأفكار مدعمة
بالأسانيد والحجج العلمية، ويمكن أن تشمل مقترحات التطوير ما يلي:

أ. إضافة موضوعات كان يجب تغطيتها (كلياً أو جزئياً).

ب تحسين في طريقة عرض فصول معينة من الكتاب.

ج. نواحي فنية وعامة.

التعليقات:

تكون التعليقات على البحوث التي سبق نشرها، ويجب أن تكون مؤيدة بأسانيد علمية تدعم وجهة نظر المعلق وتخضع لنفس قواعد النشر المطبقة على الأبحاث المحكمة من حيث إتباع الأسلوب العلمي، وترسل التعليقات لمؤلف البحث موضع التعليق وينشر الرد مع التعليق في نفس العدد.

قائمة المحتويات

رقم الصفحة	الموضوع
٩	مشكلات تواجه طلاب المحاسبية : دراسة ميدانية على طلاب الكلية التقنية بجدة
٣٥	عمل المحاسبات السعودية بمكاتب المحاسبة والمراجعة بالمملكة العربية السعودية، الفرص والتحديات : دراسة ميدانية
٧١	عرض لكتاب المحاسبة المالية : النظرية والتحليل

مشكلات تواجه طلاب المحاسبة

دراسة ميدانية على طلاب الكلية التقنية بجدة

د. أحمد بن عبد القادر القرني

أستاذ المحاسبة والمراجعة المساعد

الكلية التقنية بجدة

مشكلات تواجه طلاب المحاسبة

دراسة ميدانية على طلاب الكلية التقنية بجدة

د. أحمد بن عبد القادر القرني

أستاذ المحاسبة والمراجعة المساعد-الكلية التقنية بجدة

ملخص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على آراء طلاب المحاسبة المسجلين بقسم التقنية الإدارية بالكلية التقنية بمحافظة جدة عن طبيعة المشكلات التي تعترضهم خلال دراستهم، والتي قد تنعكس على مستقبلهم الدراسي بالقسم. وللتعرف على نوعية وطبيعة هذه المشكلات تم إعداد استبيان يشتمل على مجموعة من العبارات (٥٢) قسمت إلى ثلاث مجموعات متجانسة، هي: (١) المدرب وأساليب التدريب والتقويم المتبعة، (٢) المدرب والبيئة المحيطة و (٣) الحقبة التدريبية، ووزع الاستبيان على طلاب المحاسبة المتدربين بالقسم خلال الفصل الدراسي الأول لعام ١٤٢٥-١٤٢٦هـ. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن المدرب وأساليب التدريب المتبعة لا يمثلان مشكلة للمتدرب أو الطالب من وجهة نظر عينة البحث باستثناء أنهم يرون أن طريقة المدرسين في التقويم والقياس غير واضحة، في حين أن جزءاً كبيراً من المشاكل التي تعترضهم يتسبب فيها المدرب نفسه والبيئة المحيطة وكذلك الحقبة التدريبية المعتمدة للتدريب من قبل المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني التي تتولى الإشراف على الكليات التقنية بالمملكة.

أولاً: مقدمة

يأخذ الحديث عن وضعية وإشكالية التعليم الحاسوبي بعداً متنامياً ومتنوعاً في أدبيات المحاسبة. فهناك العديد من البحوث التي أجريت على العديد من طلاب المحاسبة في جامعات وكليات مختلفة لمعرفة آرائهم حول العديد من المواضيع التي تؤثر في مسيرتهم التعليمية، مثل محددات أداء طلاب المحاسبة، والعوامل التي تقود إلى النجاح في مقررات المحاسبة، أو المعوقات التي تواجههم على وجه العموم وذلك بهدف تقديم الحلول والتوصيات لما قد يعترضهم من مشاكل.

وفي المملكة العربية السعودية فإن المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني تعتبر هي الجهة المسؤولة عن تأهيل الكوادر الوطنية المدربة للعمل في الوظائف التقنية والفنية والمهنية المتوفرة في سوق العمل سواء كان هذا عن طريق الكليات التقنية، أو المعاهد الفنية، أو مراكز التدريب التي تشرف عليها. وعلى مستوى الكليات التقنية تم افتتاح العديد من الأقسام العلمية في السنوات القليلة الماضية، ومن ضمن ذلك قسم التقنية الإدارية بهدف إعداد كوادر إدارية وطنية مدربة ومؤهلة تقنياً وفنياً للعمل في القطاع العام أو الخاص، ويتمنح القسم درجة الدبلوم في ثلاثة مجالات تخصصية وتطبيقية وهي التسويق والإدارة المكتبية وكذلك تخصص المحاسبة الذي يتم التركيز فيه على تعليم وتدريب الطالب على جملة من الأمور الحاسوبية، منها ما يلي:

١. الطرق المختلفة لامساك الدفاتر.

٢. تطبيق النظام المحاسبي لمختلف المجالات مثل البنوك أو الشركات بمختلف أنواعها.
 ٣. تصنيف وفحص المستندات التجارية وتسجيل العمليات المالية من واقع المستندات.
 ٤. استخراج موازين المراجعة.
 ٥. كتابة التقارير باستخدام برامج معالجة الكلمات.
 ٦. تطبيق المبادئ والقواعد المحاسبية السارية لتقييم الأصول.
- ويجب على الطالب دراسة جميع مقررات المحاسبة المعتمدة كما هو مبين في جدول رقم (١). حيث يبلغ المجموع الكلي لوحدات الفصول للحصول على الدبلوم في المحاسبة ٤٦ ساعة معتمدة بما فيها متطلبات القسم والكلية والتدريب التعاوني.

جدول رقم (١) مقررات المحاسبة

التسلسل	رمز المقرر	اسم المقرر	الساعات المعتمدة	التسلسل	رمز المقرر	اسم المقرر	الساعات المعتمدة
١	١٤١ حسب	المحاسبة المالية ١	٣	٦	٢٤٤ حسب	المحاسبة في المنشآت المالية	٣
٢	١٤٢ حسب	المحاسبة المالية ٢	٢	٧	٦٤٢ حسب	محاسبة التكاليف	٣
٣	٢٤١ حسب	محاسبة شركات الأشخاص	٢	٨	٢٤٧ حسب	مراجعة ومراقبة داخلية	٢
٤	٢٤٢ حسب	محاسبة شركات الأموال	٢	٩	٢٤٨ حسب	استخدام الحاسب الآلي في المحاسبة	٢
٥	٢٤٣ حسب	محاسبة الزكاة والدخل	٢	١٠	٢٤٩ حسب	الجدول الإلكترونية المتخصصة	٢

وتقع الدراسة في ثمانية مباحث على النحو التالي:

- مشكلة البحث.
- أهداف البحث.
- أسئلة البحث.
- أهمية وحدود البحث.
- منهج البحث.
- الدراسات السابقة.
- الدراسة الميدانية.
- الملخص والتوصيات.

ثانياً: مشكلة البحث

على الرغم من الإقبال الشديد من الطلاب المتقدمين للدراسة بقسم التقنية الإدارية بالكلية على تخصص المحاسبة إلا أن ما يثير الملاحظة هو تسرب عدد كبير من هؤلاء الطلاب بعد انتظامهم في الدراسة أو تعثرهم دراسياً، فكما هو مبين في جدول رقم (٢) هناك ما يقارب ١٠٠ طالب متعثر دراسياً، وذلك لحصولهم على معدل أقل من ٢، كما بلغ مجموع عدد الطلاب المتسربين والمنقولين ٧٥ طالباً من إجمالي الطلاب المنتظمين.

جدول رقم (٢) حالات الطلاب في الفصل الدراسي الأول للعام ١٤٢٥-١٤٢٦هـ

الحالة	العدد	%
المنتظمون	٤٧٢	-
المتعثرون دراسياً	١٠٠	١٢%
المتسربون والمنقولون	٧٥	١٦%
مجموع المتعثرين والمتسربين والمنقولين	٥٧١	٧٣%

يتضح من جدول رقم (٢) أن هناك مشاكل تعترض نجاح واستمرار هذا العدد من طلاب المحاسبة، حيث ما يعادل ٣٧% من إجمالي الطلاب المسجلين بالقسم إما يتعثر، أو ينسحب من الدراسة، أو يطلب التحويل إلى تخصصات أخرى، لذلك نشأت فكرة هذه الدراسة حيث رأى الباحث ضرورة القيام بدراسة ميدانية لتحديد المشاكل والأسباب التي تؤدي إلى ظهور هذه المشكلة، وتبسيط الضوء عليها ومن ثم تقديم التوصيات والمقترحات لمعالجتها.

ثالثاً: أهداف البحث

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على المشكلات التي تواجه طلاب المحاسبة المسجلين بقسم التقنية الإدارية بالكلية التقنية من خلال تحليل آراء عينة من الطلاب المنتظمين بالقسم لنوعية هذه المشكلات، وكذلك إبرازها، ثم الخروج بتوصيات يمكن تنفيذها للتقليل من تأثيرها على مسيرة الطلاب التعليمية والتدريبية.

رابعاً: أسئلة البحث

بعد تحديد الهدف من الدراسة فإن التساؤل الرئيسي للدراسة هو:
ماهي المشكلات التي تواجه طلاب دبلوم المحاسبة بالكلية التقنية بجدة؟

ويتفرع عن هذا التساؤل الرئيسي ثلاثة أسئلة، هي:

١. ماهي مفاهيم عينة الدراسة عن المشكلات التي تواجههم فيما يتعلق بالمدرّب وأساليب التدريب والتقييم المتبعة؟
٢. ماهي مفاهيم عينة الدراسة عن المشكلات التي تواجههم فيما يتعلق بالمدرّب والبيئة المحيطة؟
٣. ماهي مفاهيم عينة الدراسة عن المشكلات التي تواجههم فيما يتعلق بالحقيبة التدريبية؟

خامسا: أهمية البحث وحدوده

تستند هذه الدراسة في أهميتها إلى ما يلي:

١. إن تحديد المشكلات التي تواجه طلاب المحاسبة بالقسم سوف يساعد الجهات المعنية في اتخاذ الإجراءات الملائمة للتعامل معها.
 ٢. تعتبر هذه الدراسة وحسب إطلاع الباحث أول دراسة تجرى على طلاب المحاسبة على مستوى الكليات التقنية بالملكة وبالتالي سوف تمثل نواة للأدبيات في هذا المجال.
- كما أن هذه الدراسة اقتصرّت على طلاب دبلوم المحاسبة بالكليات التقنية بجدة، نظرا لعدم وجود أقسام للتقنية الإدارية في الكليات المجاورة مثل مكة والطائف في ذلك الوقت حيث لم يتم إنشاؤها بعد ووجد الباحث، كذلك صعوبة في الاتصال بالكليات الأخرى مثل كلية الرياض في تلك الأثناء. كما اعتمدت الدراسة على بيانات التقرير الإحصائي للفصل الدراسي الأول ١٤٢٥-١٤٢٦هـ، وبالتالي يجب تفسير النتائج في ضوء الحدود الزمانية والمكانية للدراسة.

سادسا: منهج البحث

تحقيقا لأهداف هذا البحث تم إجراؤه وفقا للمنهج الوصفي التحليلي، والذي يقوم على جمع كمية من الحقائق المهمة المتصلة بالموضوع وإخضاعها للتحليل، وذلك من خلال استخدام قوائم الاستبيان للحصول على البيانات المطلوبة.

سابعا: البحوث السابقة

باستعراض أدبيات المحاسبة وجد أن هناك العديد من البحوث التي تناولت مشاكل التعليم التجاري بشكل عام والتعليم الحاسوبي بشكل خاص. ومن هذه الدراسات دراسة الراشد (٢٠٠١) التي قام فيها بدراسة وإبراز محددات أداء الطلاب في تخصص المحاسبة بجامعة الكويت، وذلك على عينة مكونة من (٣٨١) طالبا منتسبا لكلية العلوم الإدارية بجامعة الكويت لتحديد مدى تأثير عدد من العوامل على أداء طلاب المحاسبة. وفي ضوء هذه العوامل أظهرت الدراسة أن المعدل التراكمي للطلاب في السنة الدراسية الثانية خلال الدراسة الجامعية هو أهم متغير يرتبط بأدائه عند التخرج.

وفي الولايات المتحدة الأمريكية قام Ewer, Greer, Bridges and Lewis (2002) بإجراء دراسة تحليلية حول مدى تأثير المدة الزمنية للدراسة على نتائج الطلاب، وذلك من خلال مقارنة نتائج

الطلاب خلال دراستهم الصيفية، والتي تستغرق أربعة أسابيع مع نتائجهم خلال المدة الدراسية التقليدية والتي تمتد إلى ١٦ أسبوع في مادتين من مواد المحاسبة. فمن خلال مقارنة نتيجة الطلاب في مادتي Acc ٢٠١، و Acc ٢١١ والتين تدرسان خلال فصلي الصيف والربيع، كانت نتيجة الدراسة بشكل عام تؤكد الاعتقاد السائد وسط المهتمين بالتعليم المحاسبي الذي يقوم على أساس أنه من الأفضل والأسهل تعليم طلاب المحاسبة في مدة أطول.

وقام عطية (١٩٩٧) بدراسة هدفت إلى التعرف على آراء طلاب كلية الإدارة الصناعية بجامعة الملك فهد للبترول والمعادن عن المعوقات الرئيسية لتحقيق النجاح في مادتي مبادئ المحاسبة. وقد أعد الباحث استبياناً أشتل على ٢٦ سبباً لضعف مستوى الأداء في مادتي مبادئ المحاسبة. وقد كشفت هذه الدراسة أن الأسباب الرئيسية ترجع إلى عدة أمور، منها المتعلق بأساليب التدريس، وجهود الطلاب، والحوافز التشجيعية والمناهج والكتب التدريسية والإرشاد وكذلك إدراك بعض الطلاب وشعورهم بأن مادة المحاسبة مادة صعبة، مما يؤدي إلى انخفاض مستوى أدائهم.

وقام المقصيد وعبد الله (٢٠٠٠) بدراسة عن العوامل المؤثرة على التحصيل الأكاديمي لطلبة الدبلوم في كلية الدراسات التجارية بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في الكويت هدف من خلالها الباحثان إلى التعرف على المتغيرات التي يمكن استخدامها في التنبؤ بأداء الطلبة. وشملت عينة الدراسة ١٤٥١ طالباً وطالبة. أشارت نتيجة الدراسة إلى أن هناك ارتباطاً دالاً إحصائياً بين نسبة الثانوية العامة والمعدل التراكمي والتخصص لطلبة كلية الدراسات التجارية.

كما قاما الباحثان Naser and Peel (1998) بدراسة محدّدت أداء الطلاب في مادة مبادئ المحاسبة في جامعة بيرزيت في الضفة الغربية من فلسطين المحتلة. وكانت نتيجة الدراسة الميدانية تشير إلى أن عوامل مثل سعة الفصل الدراسي، مستوى المحاضر والجهد الذي يبذله الطالب إلى جانب اعتقاد الطلاب بتعقيد مادة المحاسبة ترتبط بأداء الطلاب في دراسة هذه المادة.

وركزت دراسة أجراها Martinis, Gierlaskinsk and Tidd (2003) على تحليل بعض العوامل التي تقود إلى النجاح في مادة المحاسبة المتوسطة مثل مستوى الطالب في اللغة الإنجليزية كلفة ثانية والعمر وكذلك مستوى أداء الطلاب في مواد المحاسبة الأولية وذلك بهدف استخدام هذه العوامل كمعياراً للقبول في تخصص المحاسبة. وقد أظهرت النتائج أن أهم عامل يقود إلى النجاح هو مستوى الأداء الأكاديمي للطلاب في مقرر مبادئ المحاسبة.

كما قام الشوايف والسعيد (٢٠٠٢) بدراسة العلاقة بين المعدل التراكمي للطلاب وأدائه في المقررات الكمية وبعض العوامل الأخرى مع التطبيق على كليات العلوم الإدارية في عدد من الجامعات السعودية. حيث تم استقصاء ٤٢٤ من الطلاب عن أهمية ٦٧ متغيراً تتمثل في عوامل شخصية واقتصادية واجتماعية وبيئية لهؤلاء الطلاب. وقد توصلت الدراسة إلى أن لكل عامل من هذه العوامل، وتحديدًا عوامل تتعلق بالأستاذ والطالب والأسرة والجامعة والمجتمع تأثيره على أداء الطلاب عموماً وفي المقررات الكمية خصوصاً.

من الدراسات الأخرى التي لها علاقة بموضوع البحث، دراسة المزروع (٢٠٠٠) التي ركزت على أسباب تخلف الطلاب في المقررات التجارية التي أجريت على عينة بلغ حجمها ٢٧٦ طالباً وطالبة من الطلاب

المتخلفين والمنتظمين دراسياً. وقد اعتمدت الباحثة على أسلوب الاستقصاء لجمع البيانات المطلوبة، حيث اشتملت القائمة على ٤٠ سؤالاً تغطي عدداً من مشكلات التوافق الدراسي، المشكلات الشخصية، المشكلات الاقتصادية، والمشكلات الاجتماعية. وأظهرت نتيجة الدراسة أن ظاهرة تخلف الطلاب في المواد الدراسية مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بعدد من هذه المشكلات.

وفي الصين أجرى Wu (2004) بحثاً حول القضايا والتحديات التي تواجه التعليم الحاسوبي في الصين، من خلال استبيان وزع على مجموعة من أساتذة الجامعات وممارسي مهنة المحاسبة. وقد بينت النتائج أن بيئة المحاسبة في الصين تمر بمرحلة تتزايد فيها سرعة التغيير بسبب العولمة، والاقتصاد المفتوح اللذين تتمتعان به الصين. كما ذكر الباحث أن الثورة في الاقتصاد الصيني في العشر سنوات الماضية أحدثت مشكلات وتحديات خطيرة للتعليم الحاسوبي.

وفي ماليزيا بحث THO (1994) في محددات الأداء في مواد مبادئ المحاسبة، وذلك على عينة من طلاب المحاسبة في جامعة مالايا. وقد أوضحت نتائج الدراسة أن هناك ثلاثة عوامل أكاديمية تشرح (٦٦٪) من التنوع في الأداء. وهذه العوامل هي مستوى التعليم الحاسوبي في الثانوية، كذلك الدرجات في مقررات الرياضيات والاقتصاد خلال نفس المرحلة. وأوضح الباحث أن نتيجة هذه الدراسة تتفق مع نتائج دراسات مماثلة أجريت في الولايات المتحدة الأمريكية وأستراليا وهونج كونج.

ومن الاستعراض للدراسات السابقة، يتضح أن هناك العديد من البحوث التي تناولت التعليم الحاسوبي في بلدان متعددة، ومن جوانب مختلفة تركزت حول محددات الأداء في مواد المحاسبة، والتحديات التي تواجه التعليم الحاسوبي، وكذلك المعوقات الرئيسية لتحقيق النجاح في مادتي مبادئ المحاسبة، ومعظم هذه الدراسات تتشابه في استخدام أسلوب علمي موحد يتمثل في الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وإلى حد ما في الاختبارات الإحصائية للنتائج. ومما يؤخذ على هذه الدراسات هو اختصارها على التعليم الجامعي، وعدم التركيز على نوعية المشكلات التي تعترض طلاب المحاسبة والتي قد تتسبب في تعثرهم أكاديمياً أو تسربهم. لذلك سوف يتم التركيز في هذه الدراسة على التعرف على طبيعة المشكلات التي تواجه طلاب المحاسبة دون المرحلة الجامعية.

ثامناً - الدراسة الميدانية

١- طرق وإجراءات البحث

استخدم أسلوب الاستقصاء لجمع البيانات اللازمة للدراسة حيث تم تصميم إستبانة من أربع صفحات، بما فيها رسالة شخصية من الباحث لتوضيح الهدف من الدراسة، وأهميتها، وكذلك التأكيد على سرية البيانات المراد تجميعها. وقد أعتمد الباحث في تصميم الاستبيان على ما أمكن الوصول إليه من المراجع والمجلات العلمية المتخصصة في مجال التعليم الحاسوبي، مما ساعد الباحث في التعرف على أهم العوامل التي يجب أخذها في الاعتبار عند القيام بمثل هذه الدراسة، وكذلك أهم الأساليب التي يمكن استخدامها عند التحليل. تم تقسيم أسئلة الاستبيان إلى جزأين رئيسيين، حيث يتضمن كل جزء مجموعة من الأسئلة أو العبارات. يشتمل الجزء الأول على أسئلة للحصول على معلومات تعريفية عن أفراد العينة

مثل المعدل التراكمي الحالي وكذلك التخصص والمعدل في الثانوية العامة. أما الجزء الثاني من الاستبيان فقد تضمن مجموعة من العبارات حيث قسمت إلى ثلاث مجموعات متجانسة. المجموعة الأولى ضمت ست عبارات تتعلق بالمدرّب وأساليب التدريب والتقويم المتبعة بالقسم. المجموعة الثانية ضمت ٥١ عبارة تتعلق بالطالب المتدرّب والبيئة المحيطة. أما المجموعة الثالثة والأخيرة فضمت أربع عبارات تتعلق بالحقائب التدريبية. وقد تم قياس درجة موافقة أفراد عينة الدراسة باستخدام مقياس ليكرت المتدرج ذي الخمس نقاط، حيث يشير الرقم (١) فيه إلى عبارة "لا أوافق على الإطلاق" في حين أن الرقم (٥) يشير إلى عبارة "أوافق تماماً".

وللتأكد من سلامة وفعالية الاستبيان تم اختباره على مرحلتين. في المرحلة الأولى تم توزيع ٥ نسخ من الاستبيان على عدد من أعضاء هيئة التدريس والتدريب بالقسم حيث طلب منهم تقديم أي مقترحات يرونها لتطوير الاستبيان، وبناء على ذلك تم عمل بعض التعديلات عليها من خلال إضافة أو حذف أو تعديل بعض العبارات. وفي المرحلة الثانية تم توزيع ٢٥ استمارة استبيان على مجموعة من عينة الدراسة بهدف التأكد من فهم عينة الدراسة لمفردات الاستبيان قبل التوزيع النهائي للاستبيان حيث تم عمل بعض التعديلات الطفيفة.

بعد الانتهاء من تصميم الاستبيان واختباره، كانت الخطوة التالية توزيع استمارات الاستبيان على عينة البحث المتمثل في عدد من طلاب المحاسبة المتدربين بالقسم وقد تمت الاستعانة بالزملاء من أعضاء الهيئة التدريسية العاملين بالقسم الذين طلب منهم توزيع استمارات الاستبيان على الطلاب أثناء المحاضرات. وقد تم توزيع (٢٠٠) استمارة استبيان استلم منها (٢٦٠) استمارة حيث تم فرزها واستبعدت ٢٥ استمارة، وذلك لعدم صلاحيتها للتحليل. وبذلك يكون عدد الاستبيانات التي أخضعت للتحليل استمارة ٢٠٧ والتي تعادل ٠٧٪ من إجمالي الاستبيانات الموزعة.

٢- مجتمع البحث وعينة الدراسة

يمثل مجتمع البحث جميع طلاب المحاسبة المسجلين بقسم التقنية الإدارية بالكلية التقنية بجدة للفصل الدراسي الأول ١٤٢٥-١٤٢٦هـ. وقد تم اختيار عينة بلغ حجمها ٢٠٠ مفردة، وروعي عند اختيار هذه العينة أن تكون ممثلة لمجتمع الدراسة، مع التركيز على الطلاب الذين مضى عليهم فصل دراسي واحد فما فوق، وتمثل هذه العينة ٢٦٪ من مجتمع البحث. وقد تم الوصول إلى أفراد العينة من خلال وحدة القبول والتسجيل ومركز الحاسب الآلي بالقسم حيث تم التعرف على أرقامهم الأكاديمية، وشعبهم الدراسية، وإرسال استمارات الاستبيان إلى الفصول الدراسية حيث تم الاستعانة بأعضاء الهيئة التدريسية في توزيع استمارات الاستبيان وتجميعها.

٣- المعالجة الإحصائية

بعد جمع البيانات وترتيبها وفرزها تمت المعالجة الإحصائية، وذلك باستخدام البرنامج الإحصائي التحليلي (SPSS). وفي ضوء طبيعة ومتغيرات الدراسة تم استخدام الأسلوب الإحصائي الوصفي المتمثل في حساب التكرارات والنسب المئوية للمتغيرات، بالإضافة إلى المتوسطات الحسابية،

والانحرافات المعيارية (لمزيد من التفاصيل يمكن الرجوع للمحق رقم ٢ لمعرفة نتائج التحليل الأولية التي أجريت لإجابات أفراد العينة).

٤- نتائج الدراسة

فيما يلي عرض للخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة والنتائج التي توصل لها الباحث، وسيتم مناقشتها وتحليلها تنازلياً حسب ترتيبها بالاعتماد على المتوسط الحسابي باعتبار العبارات التي بلغ متوسطها الحسابي (٢) فأكثر تمثل مشكلة من وجهة نظر عينة الدراسة، في حين أن العبارات التي ينخفض متوسطها الحسابي عن الرقم (٢) لا تمثل مشكلة من وجهة نظر عينة الدراسة.

أ- الخصائص الديموغرافية

يعرض الجدول رقم (٢) الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة. ففيما يتعلق بتوزيع عينة الدراسة حسب معدلهم التراكمي يلاحظ أن ٤، ٤٥٪ من أفراد العينة يقع معدلهم التراكمي بين ٢ إلى أقل من ٢، في حين أن ٢، ٣٥٪ تقع معدلاتهم بين ٢ إلى أقل من ٤، و ٤، ٥١٪ تتراوح معدلاتهم بين ٤ إلى أقل من ٥. أما ٢، ٩٪ من أفراد العينة فتقع معدلاتهم بين ١ إلى أقل من ٢.

جدول (٢) توزيع عينة الدراسة حسب خصائصهم الديموغرافية

النسبة (%)	العدد	المعدل التراكمي:
٢,٩٪	٦	من ١ إلى أقل من ٢
٤٥,٤٪	٩٤	من ٢ إلى أقل من ٣
٣٥,٢٪	٧٣	من ٣ إلى أقل من ٤
١٥٪	٣١	من ٤ إلى أقل من ٥
النسبة (%)	العدد	التخصص في الثانوية العامة:
٣,٩٪	٨	علمي
٢٦,٦٪	٥٥	تجاري
٦٢,٣٪	١٢٩	إداري
٤,٣٪	٩	شرعي أو أدبي
النسبة (%)	العدد	المعدل في الثانوية العامة:
٨,٧٪	١٨	أقل من ٧٠٪
٥٥,٦٪	١١٥	من ٧٠٪ إلى أقل من ٨٠٪
٣٢,٩٪	٦٨	من ٨٠٪ إلى أقل من ٩٠٪
١,٤٪	٣	من ٩٠٪ إلى أقل من ١٠٠٪

كما يبين الجدول أن ما يعادل ٦٢,٢ ٪ من المشاركين في الدراسة كان تخصصهم في الثانوية العامة إداري، يليه التجاري بنسبة ٢٦,٦ ٪، شرعي أو أدبي بنسبة ٤,٣ ٪، ثم علمي بنسبة ٩,٣ ٪. كما تبين أن نسبة ٥٥,٦ ٪ من المشاركين في الدراسة تقع معدلاتهم في المرحلة الثانوية بين ٠,٧ ٪ إلى أقل من ٨٠ ٪. أما من تقع معدلاتهم بين ٠,٨ ٪ إلى أقل من ٠,٩ ٪ فيمثلون ٢٢,٩ ٪، و ٨,٧ ٪ كانت معدلاتهم أقل من ٧٠ ٪. في حين أن ١,٤ ٪ فقط من عينة الدراسة كانت معدلاتهم فوق ٩٠ ٪.

ب- المدرب وأساليب التدريب والتقييم المتبعة

يناقش هذا الجزء وجهة نظر عينة الدراسة فيما يخص المشكلات التي تتعلق بالمدرب، وأساليب التدريب والتقييم المتبعة من خلال المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وإجمالي نسبة (٪) أفراد العينة الذين أبدوا موافقتهم وموافقتهم التامة حول العبارات الواردة في الجدول، وقد تم ترتيبها تنازلياً بالاعتماد على المتوسط الحسابي للإجابات.

جدول (٤) مشاكل تتعلق بالمدرب وأساليب التدريب والتقييم المتبعة

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة من أبدوا موافقتهم الجزئية والتامة (٪)
١. طريقة المدربين في التقييم والقياس غير واضحة.	٣,١٦	١,٢٧	(٤٤)
٢. المدربون لا يراعون الفروق الفردية بين الطلاب.	٣,٠٠	١,٣٠	(٤٢)
٣. صعوبة تخصص المحاسبة.	٢,٩٨	١,٣٨	(٤٤)
٤. المدربون لا يبذلون الجهد الكافي لإيصال المعلومة.	٢,٨٣	١,٣٥	(٣٦)
٥. طريقة المدربين في التقييم والقياس غير عادلة.	٢,٨٢	١,٢٠	(٣٠)
٦. الغياب المتكرر لأعضاء الهيئة التدريسية عن المحاضرات.	٢,٠٨	١,٠٨	(١٥)

يتضح من الجدول رقم (٤) أن المدرب وأساليب التدريب والتقييم المتبعة لا يمثلان مشكلة للمتدرب حيث يلاحظ هذا من قيم المتوسطات الحسابية لإجابات عينة البحث التي تتراوح ما بين ٣,١٦ و ٢,٠٨ باستثناء تأييد عينة البحث للعبارة التي تنص على أن: " طريقة المدربين في التقييم والقياس غير واضحة"، حيث بلغ المتوسط الحسابي لإجاباتهم ٣,١٦ وانحراف معياري ١,٢٧ وقد بلغت نسبة من أبدوا موافقتهم على هذه العبارة ٤٤ ٪ من إجمالي المشاركين في الدراسة. وفيما يتعلق بالعبارة الثانية الواردة في الجدول " المدربون لا يراعون الفروق الفردية بين الطلاب" فقد كان موقف أفراد العينة محايداً حيث بلغ المتوسط الحسابي للإجابات ٣,٠٠، أما بقية العوامل "صعوبة تخصص المحاسبة"، " المدربون لا يبذلون الجهد الكافي لإيصال المعلومة"، " طريقة المدربين في التقييم والقياس غير عادلة" و "الغياب المتكرر

لأعضاء الهيئة التدريسية عن المحاضرات" فكما هو واضح من الجدول لم ير أفراد العينة بأهميتها حيث حصلت على متوسطات حسابية أقل من ٣,٠٠.

ج - المتدرب والبيئة المحيطة

يناقش هذا الجزء وجهة نظر عينة الدراسة فيما يخص المشكلات التي تتعلق بالمتدرب والبيئة المحيطة من خلال المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وإجمالي نسبة (%) أفراد العينة الذين أبدوا موافقتهم وموافقتهم التامة حول العبارات الواردة في الجدول، وقد تم ترتيبها تنازليا بالاعتماد على المتوسط الحسابي للإجابات.

جدول (٥) مشاكل تتعلق بالمتدرب والبيئة المحيطة

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة من أبدوا موافقتهم الجزئية والتامة (%)
١. غرف المحاضرات غير ملائمة للدراسة.	٤,٢٤	١,٢٢	(٨١)
٢. المتدرب لا يجد الإشراف الكافي والمساعدة في حل مشاكله من قبل المرشد الأكاديمي الخاص به.	٤,١٠	١,٢٢	(٧٦)
٣. عدم المذاكرة باستمرار إنما فقط عند دخول أوقات الاختبارات.	٣,٩٨	١,٢٢	(٧٩)
٤. الاعتقاد بعدم الحصول على وظيفة بعد التخرج هي السبب في عدم بذل الجهد المطلوب.	٣,٨٨	١,٢٣	(٦٩)
٥. عدم تنظيم الوقت بشكل جيد.	٣,٨٦	١,١٥	(٦٧)
٦. السهر وكثرة وسائل الترفيه مثل الفضائيات والانترنت.	٣,٧٨	١,٣٧	(٦٩)
٧. الجهل بالتعليمات والإجراءات.	٣,٧٨	١,٢٧	(٦٧)
٨. عدم توفر السكن للقاطنين للدراسة من خارج مدينة جدة.	٣,٧٧	١,٢٥	(٥٧)
٩. صعوبة المواصلات.	٣,٧٦	١,٢٨	(٦٧)
١٠. ظروف أسرية وصحية ومالية.	٣,٧٣	١,٢٨	(٦٦)
١١. الغياب المتكرر للطلاب عن حضور المحاضرات.	٤,٦٤	١,٣١	(٦٩)
١٢. زيادة العبء الدراسي.	٣,٤٢	١,٢٦	(٥٤)
١٣. الانطباع المسبق عن المحاسبة كموضوع صعب.	٣,٣٩	١,٢٣	(٥٤)
١٤. عدم التفرغ للدراسة.	٢,٨٥	١,٢٤	(٢٣)
١٥. عدم الرغبة في تخصص المحاسبة.	٢,٥٢	١,٢٧	(٢٣)

يتضح من الجدول رقم (٥) أن أغلب العبارات الواردة في الجدول المتعلقة بالمتدرب والبيئة المحيطة اعتبرت من وجهة نظر أفراد العينة من المشكلات التي تواجه طلاب المحاسبة المتدربين بالقسم. وقد حازت العبارة الأولى كما هو مبين في الجدول "غرف المحاضرات غير ملائمة للدراسة" على أعلى متوسط حسابي للإجابات على مستوى الدراسة ٤, ٢٤، وانحراف معياري ١, ٢٢، كما بلغت نسبة من أيد هذه العبارة من أفراد العينة ٨١٪ وهذه النسبة تمثل أيضا الأعلى على مستوى الدراسة.

ويتفق الباحث إلى حد كبير مع ما ذهبت إليه عينة الدراسة حيث يعتبر تجهيز غرف المحاضرات المعدة للتدريب والدراسة من حيث التكيف والمعامل غير جيدة، مما يستدعي سرعة المعالجة لأهمية بيئة التعلم وانعكاسها على مستوى الفهم والاستيعاب للطلاب. ويأتي في المرتبة الثانية كما هو مبين في الجدول عبارة "المتدرب لا يجد الإشراف الكافي والمساعدة في حل مشاكله من قبل المرشد الأكاديمي الخاص به" حيث بلغ المتوسط الحسابي للإجابات ٤, ١٠ وانحراف معياري ١, ٢٢، وبلغت نسبة من أيدوا تأييدهم لهذه العبارة ٧٦٪. ويؤكد ما ذهبت إليه عينة الدراسة ما أشار إليه العنزي (١٩٧٢هـ) حين ذكر أن الإرشاد والتوجيه معدوم للطلاب على مستوى الكليات التقنية. كما لقيت عبارة "عدم المذاكرة باستمرار وإنما فقط عند دخول أوقات الاختبارات"، تأييد أفراد العينة حيث بلغ المتوسط الحسابي لإجاباتهم ٢, ٩٨، في حين أن الانحراف المعياري للإجابات بلغ ١, ٢٢، ويدعم ذلك أن نسبة المؤيدين من أفراد العينة بلغت ٧٩٪. ويرى أفراد العينة أيضا أن "الاعتقاد بعدم الحصول على وظيفة بعد التخرج هو السبب في عدم بذل الجهد المطلوب" من قبل الطالب حيث بلغ المتوسط الحسابي للإجابات ٢, ٨٨ وانحراف معياري ١, ٢٢، أما نسبة المؤيدين من أفراد العينة فبلغت ٦٩٪. وهذه النتيجة تعكس حالة الإحباط التي وصل إليها الشباب الراغبون في الحصول على فرصة عمل حيث أنهم أصبحوا يفتقدون أنهم مهما بذلوا من جهد وحصلوا على مؤهلات علمية فإن ذلك لن يساعدهم في الحصول على فرصة عمل مناسبة. إن هذه النظرة السوداوية للمستقبل سوف يكون لها تداعيات سلبية على الاقتصاد والتنمية إلى جانب كونها مدعاة للجهل وتجاهل لأهمية العلم كناحية أدبية إذا سلمنا بحتمية البطالة كظاهرة عالمية. إلا أن ما يجب الإشارة إليه هنا هو عدم تعاون الشركات والمؤسسات والبنوك في قبول وتوظيف خريجي المحاسبة في حين أنها تكتظ بالآلاف المتعاقدين، مما يزيد من معاناة هؤلاء الشباب وازدياد معدل البطالة في بلد ملئ بالفرص الاستثمارية والوظيفية للخريجين لا سيما في التخصصات المهنية والفنية. كما يتضح أيضا من نفس الجدول أن عبارة "عدم تنظيم الوقت بشكل جيد" قد لقيت تأييد عينة الدراسة حيث بلغ المتوسط الحسابي للإجابات ٢, ٨٦ وانحراف معياري ١, ١٥ ونسبة المؤيدين بلغت ٦٧٪. ورأى أفراد العينة أيضا أن "السهر وكثرة وسائل الترفيه مثل الفضائيات والانترنت" يمثلان أحد المشاكل التي يواجهونها حيث بلغ المتوسط الحسابي للإجابات ٢, ٨٧، في حين أن الانحراف المعياري كان ١, ٣٧، أما نسبة المؤيدين من أفراد العينة لهذه العبارة فكانت ٩٦٪. كما رأى أفراد العينة أيضا أن الطالب المتدرب يجهل التعليمات والإجراءات المتصلة بدراسته حيث نالت عبارة "الجهل بالتعليمات والإجراءات" تأييد أفراد العينة حيث بلغ المتوسط الحسابي لإجاباتهم ٢, ٨٧ وانحراف معياري ١, ٢٧ وأيد ذلك من أفراد العينة ما نسبته ٦٩٪. كما اعتبر أفراد العينة أن "عدم توفر السكن للقادمين للدراسة من خارج مدينة جدة" مشكله تواجههم حيث بلغ المتوسط الحسابي للإجابات ٢, ٧٧ وانحراف معياري ١, ٢٥ وبلغت نسبة من أيد ذلك من أفراد العينة ٥٧٪. ومن وجهة نظر عينة الدراسة أيضا أن

عوامل مثل "صعوبة المواصلات" و "ظروف أسرية وصحية ومالية" تعتبر ضمن المشكلات التي تواجههم خلال دراستهم. فقد بلغ المتوسط الحسابي للإجابات عن العبارة الأولى "صعوبة المواصلات" ٦٧,٢ أما الانحراف المعياري فكان ١,٢٨ كما كانت نسبة من أيد هذه العبارة من أفراد العينة ٦٧٪. في حين أن المتوسط الحسابي فيما يخص العبارة الثانية "ظروف أسرية وصحية ومالية" بلغ ٣,٧٢ وانحراف معياري ١,٢٨ ونسبة مؤيدين بلغت ٦٦٪. ومن المثير للملاحظة اعتراف أفراد العينة بالتقصير فيما يتعلق بالمواظبة على حضور المحاضرات. فقد بلغ المتوسط الحسابي لإجاباتهم عن عبارة "الغياب المتكرر للطالب عن حضور المحاضرات" ٣,٦٤ أما الانحراف المعياري فكان ١,٣١ في حين أن نسبة المؤيدين بلغت ٩٦٪. كذلك فإن عبارة "زيادة العبء الدراسي" لقيت تأييد أفراد العينة وذلك بالنظر للمتوسط الحسابي للإجابات حيث بلغ ٢٤,٢ وانحراف معياري ١,٢٦ أما النسبة المؤيدة لهذه العبارة من أفراد العينة فبلغت ٥٤٪. أما آخر العبارات التي نالت تأييد أفراد العينة فكانت "الانطباع المسبق عن المحاسبة كموضوع صعب" بمتوسط ٣,٣٩ في حين أن الانحراف المعياري كان ١,٢٢ كما بلغت نسبة المؤيدين من أفراد العينة لهذه العبارة ٥٤٪. وهذا يؤكد أن الطالب لديه انطباع سلبي مسبق عن المحاسبة. أما فيما يخص آخر عبارتين في الجدول "عدم التفرغ للدراسة" و "عدم الرغبة في تخصص المحاسبة" فلم تحظا بتأييد أفراد عينة البحث حيث لم يتجاوز المتوسط الحسابي للإجابتين ٥٨,٢ وهذا يدل على عدم أهميتهما لأفراد العينة.

د - الحقيقية التدريبية

يناقش هذا الجزء وجهة نظر عينة الدراسة فيما يخص المشكلات التي تتعلق بالحقيقية التدريبية من خلال المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وإجمالي نسبة (٪) أفراد العينة الذين أبدوا موافقتهم وموافقتهم التامة حول العبارات الواردة في الجدول وقد تم ترتيبها تنازليا بالاعتماد على المتوسط الحسابي للإجابات.

طبقا للجدول رقم (٦) فقد لقيت جميع العبارات الواردة فيه تأييد أفراد العينة حيث اعتبروا أن أكبر مشكلة تواجههم في هذا الباب هي أن "محتوى الحقيقية التدريبية طويل" وذلك بمتوسط حسابي بلغ ٣٨,٢ وانحراف معياري ١,٢٠ وكانت نسبة المؤيدين لهذه العبارة قد بلغت ٢٧٪.

جدول (٦) مشاكل تتعلق بالحقيقية التدريبية

العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة (٪) من أبدوا موافقتهم الجزئية والتامة
١. محتوى الحقيقية التدريبية طويل	٣,٨٢	١,٢٠	(٢٧)
٢. صعوبة لغة ومفردات الحقائق التدريبية على الطالب المتدرب	٣,٥٢	١,٢٢	(٥٩)
٣. عدم ترابط مواضيع الحقائق التدريبية	٣,٣٢	١,٢٥	(٠٥)
٤. عدم كفاية الأسئلة والتمارين في مساعدة المتدرب على استيعاب مادة الحقيقية التدريبية	٣,٢١	١,٣٠	(٥٠)

كما رأى أفراد عينة البحث بـ "صعوبة لغة ومفردات الحقائق التدريبية على الطالب المتدرب" حيث بلغ المتوسط الحسابي لإجاباتهم ٣,٥٢ في حين أن الانحراف المعياري كان ١,٢٢، وبلغت نسبة المؤيدين منهم ٥٩٪. ومما ينبغي الإشارة إليه هنا هو قيام المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني بالعمل باستمرار على تطوير الحقائق التدريبية سواء منها ما يخص تخصص المحاسبة أو غيرها من الحقائق التدريبية الخاصة بالأقسام الأخرى، وذلك من خلال تشكيل اللجان المتخصصة من داخل المؤسسة أو حتى الاستعانة بالخبرات من الخارج إلى جانب الاستفادة من تجارب الدول الأخرى وتحديد ما يخص المعايير المهنية اللازمة لتطوير الحقائق. وفي نفس الجانب أيد أفراد العينة العبارة التي تنص على "عدم ترابط مواضيع الحقائق التدريبية" حيث بلغ المتوسط الحسابي للإجابات ٢,٢٢ في حين أن الانحراف المعياري كان ١,٢٥، أما نسبة المؤيدين منهم فبلغت ٥٠٪. وأيد أفراد العينة كذلك عبارة "عدم كفاية الأسئلة والتمارين في مساعدة المتدرب على استيعاب مادة الحقيقة التدريبية" حيث بلغ المتوسط الحسابي ٢,٢١ للإجابات أما الانحراف المعياري فكان ١,٣٠ في حين أن نسبة المؤيدين بلغت ٥٠٪ من إجمالي المشاركين في الدراسة.

تاسعا: الملخص والتوصيات

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على المشكلات التي تواجه طلاب المحاسبة المسجلين بقسم التقنية الإدارية بالكلية التقنية بجدة. وللتعرف على طبيعة ونوعية هذه المشكلات تم إعداد استبيان يحتوي على ٢٥ عبارة تتعلق بالمدرّب وأساليب التدريب والتقييم المتبعة، المتدرب والبيئة المحيطة والحقيقة التدريبية. وقد أشارت نتائج الدراسة الميدانية أن المدرّب وأساليب التدريب والتقييم المتبعة لا يمثلان مشكلة نسبية للمتدرب أو الطالب، في حين أثبتت الدراسة أن جزءا كبيرا من المشاكل التي تعترض الطلاب تعود أسبابها إلى المتدرب نفسه والبيئة المحيطة وكذلك الحقيقة التدريبية المعتمدة للتدريب.

وفي ضوء هذه النتائج التي توصلت إليها الدراسة يوصي الباحث بما يلي:

- ١- ضرورة الإسراع في تجهيز الغرف الدراسية بما تحتاجه من تجهيزات ضرورية مثل التكيف والمعامل وكذلك العمل على صيانتها بشكل دوري لاستمرار فعاليتها وتحسين بيئة التعلم التي بلا شك تمثل عنصرا أساسيا في العملية التعليمية والتدريبية.
- ٢- تفعيل دور المرشد الأكاديمي داخل القسم لمساعدة الطلاب في حل مشاكلهم سواء منها الأكاديمية أو حتى الشخصية والتي بلا شك تؤثر على مستوى تحصيلهم الأكاديمي وبالتالي استمراريتهم في الدراسة.
- ٣- إعداد وتأهيل أعضاء الهيئة التدريبية بالقسم من مدرسي المحاسبة بشكل جيد بما يضمن استيعابهم لمتطلبات المرحلة القادمة والتوسع في مجال تأهيلهم وذلك من خلال التدريب والابتعاث.
- ٤- حث أعضاء الهيئة التدريبية على أهمية مراعاة الفروق الفردية بين الطلاب والشفافية فيما يتعلق بطرق التقييم والقياس المتبعة.
- ٥- يجب إعادة النظر في طرق التقييم والقياس المتبعة في الكليات التقنية ليس فقط فيما يتعلق بطلاب المحاسبة بل في جميع التخصصات بحيث يتم التركيز على عنصر التدريب المهني والفني

- وكذلك حلقات النقاش والمشاريع والتقليل من الاعتماد على الاختبارات النظرية.
- ٦- ضرورة حث الطلاب وتشجيعهم على بذل الجهد الكافي للحصول على الدرجة العلمية وكذلك حثهم على مواصلة التعليم وعدم التسرب و التغلب على ما قد يعترضهم من مشاكل سواء منها ما يتعلق بالجانب الأكاديمي أو الشخصي.
- ٧- العمل على توفير سكن للطلاب القادمين للدراسة من خارج مدينة جدة من خلال الاستفادة من المباني غير المأهولة داخل حرم الكلية بأسعار معقولة كما هو معمول به في الكليات والجامعات في بلدان أخرى.
- ٨- حث الطلاب على الاهتمام باستمرارية المذاكرة وعدم السهر وتنظيم الوقت وكذلك عدم الغياب.
- ٩- الاهتمام بالحقائب التدريبية وتطويرها بما يضمن تنمية الجانب المعرفي والتدريبي لطلاب المحاسبة بحيث يتلاءم مع متطلبات سوق العمل.
- ١٠- التسريع في صرف المكافآت للطلاب واستخدام نظام الصرف الآلي بدلا من النظام التقليدي اليدوي المعمول به الآن في الكلية.
- ١١- دراسة إمكانية السماح للطلاب الحاصل على دبلوم في المحاسبة بتقدير مرتفع بتكملة الدراسة لمرحلة البكالوريوس أسوة ببعض التخصصات الأخرى (مثل هندسة الحاسب) في الكلية الذين يسمح لهم بالتكملة وفق ضوابط معينة في الكلية التقنية بالرياض.

المراجع

أولاً: المراجع العربية

الراشد، وائل إبراهيم (٢٠٠١)، "المحددات المؤثرة على أداء طلبة المحاسبة بجامعة الكويت"، مجلة جامعة الملك عبد العزيز، كلية الاقتصاد والإدارة، المجلد ١٥، العدد ٢، مركز النشر العلمي، جدة، المملكة العربية السعودية.

الشودايفي، جمال أحمد و السعيد، يوسف محمد (٢٠٠٢)، "دراسة العلاقة بين المعدل التراكمي للطلاب وأدائه في المقررات الكمية وبعض العوامل الأخرى مع التطبيق على كلية العلوم الإدارية"، الإدارة العامة، مجلد ٤١، عدد ٤، ص ص ٦١٥-٦٥٥.

العميري، على، (١٤٢٧)، طالبات أم القرى وأعضاء هيئة التدريس، جريدة المدينة، العدد ١٥٦٤١، ١٩/١٤٢٧، ص ٥.

العنزي، على (١٤٢٧)، تحويل الكليات التقنية إلى جامعة للعلوم والتكنولوجيا، جريدة الاقتصادية، العدد ٤٥٤٩، ٢٦/٢/١٤٢٧هـ.

المقصيد، محمود محمد وعبد الله يعقوب (٢٠٠٠)، "العوامل المؤثرة على التحصيل الأكاديمي لطلبة الدبلوم بالتطبيق على كلية الدراسات التجارية"، الدراسات والبحوث التجارية:مجلة علمية تصدرها كلية التجارة بينها، العدد ٢، ص ص ٣٧٢-٣٩٥.

عطية، سليمان محمد (١٩٩٧)، "مفاهيم الطلاب عن أسباب ضعف مستوى الأداء والتحصيل في مادة مبادئ المحاسبة: حالة عملية في المملكة العربية السعودية"، مجلة جامعة الملك عبد العزيز، كلية الاقتصاد والإدارة، مركز النشر العلمي، جدة، المملكة العربية السعودية.

مركز المعلومات- لجنة الإحصاء والتحليل، التقرير الإحصائي للفصل الدراسي الأول ١٤٢٥-١٤٢٦ هـ، الكلية التقنية بمحافظة جدة، المملكة العربية السعودية.

مزروع، فاتن إبراهيم (٢٠٠٠)، "تحليل مسببات تخلف الطلاب في المقررات الدراسية: دراسة تطبيقية على طلاب كلية التجارة ببورسعيد"، المجلة المصرية للدراسات التجارية، ٦، مجلد ٢٤-٢.

ثانياً: المراجع الإنجليزية

- Ewer S., Greer O., Bridges W., and Lewis b., (٢٠٠٢), "Class Length and Student Performance: An Extended Study", *Int'l Advance In Econ. Res.*, pp ١١٠-١١٨.
- Martinis K., Gierlaskinski N. and Tidd R., (٢٠٠٢), "Analysis of factors leading to success in intermediate accounting", *Journal of the Academy of Business and Economics*, Feb.
- Naser, Kamal and Peel, Michael J. (١٩٩٨), 'An exploratory study of the impact of intervening variables on student performance in a Principles of Accounting course', *International Accounting Education*, Vol. ٧, No ٢, pp ٢٠٩-٢٢٣.
- THO M. L. (١٩٩٤), "Some evidence on the determinants of student performance in the University of Malaya introductory accounting course", *Accounting Education*, ٣ (٤) pp ٣٣١-٣٤٠.
- Wu T. C. (٢٠٠٤), "Issues and Challenges of Accounting Education in China: Practitioner and Academic Perceptions", *The Journal of American Academy of Business*, Cambridge, March.

ملاحق البحث

ملحق رقم (١)

الأخ الكريم / المحترم

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته وبعد:

نفيدكم برغبتني في القيام بدراسة ميدانية للتعرف على آراء طلاب المحاسبة المسجلين بقسم التقنية الإدارية بالكلية التقنية بمحافظة جدة عن طبيعة المشكلات التي تواجههم خلال دراستهم، والتي قد تنعكس على مستقبلهم الدراسي بالقسم. وبما أنه وقع عليكم الاختيار للمشاركة في هذه الدراسة نرجو الإجابة على كافة بنود الاستبيان المرفق، ونؤكد لكم أن المعلومات المطلوبة في هذا الاستبيان سوف تستخدم لأغراض بحثية فقط، وسوف تكون آراؤكم محل الاحترام والتقدير والسرية التامة، شاكرين لكم حسن تعاونكم. وفقنا الله جميعاً لما يحب ويرضى.

وتفضلوا أخي العزيز بقبول فائق تحياتي،،،

الباحث

أولاً : المعلومات الديموغرافية :

- المعدل التراكمي: أ. أقل من ١ () ب. من ١ إلى أقل من ٢ ()
ج. من ٢ إلى أقل من ٣ () د. من ٣ إلى أقل من ٤ () هـ. من ٤ إلى أقل من ٥ ()

التخصص في الثانوية العامة :

١. علمي () ٢. تجاري () ٣. إداري () ٤. شرعي أو أدبي ()

المعدل في الثانوية العامة :

١. أقل من ٧٠٪ () ٢. من ٧٠٪ إلى أقل من ٨٠٪ ()
٣. من ٨٠٪ إلى أقل من ٩٠٪ () ٤. من ٩٠٪ إلى أقل من ١٠٠٪ ()

ثانياً : الرجاء إبداء موافقتك أو عدم موافقتك حول العوامل المؤثرة في تدني مستوى طلاب المحاسبة :

المجموعة الأولى - مشاكل تتعلق بالمدرّب وأساليب التدريب المتبعة

العوامل	أوافق تماماً	أوافق	غير متأكد	لا أوافق	لا أوافق على الإطلاق
١. طريقة المدرّبين في التقويم والقياس غير واضحة.					
٢. طريقة المدرّبين في التقويم والقياس غير عادلة.					
٣. المدرّبون لا يراعون الفروق الفردية بين الطلاب.					
٤. المدرّبون لا يبذلون الجهد الكافي لإيصال المعلومة.					
٥. الغياب المتكرر للمدرّبين عن المحاضرات.					
٦. صعوبة تخصص المحاسبة.					

المجموعة الثانية - مشاكل تتعلق بالمتدرب والبيئة المحيطة

العوامل	أوافق تماماً	أوافق	غير متأكد	لا أوافق	لا أوافق على الإطلاق
١. السهر وكثرة وسائل الترفيه (الفضائيات انترنت).					
٢. غرف المحاضرات غير ملائمة.					
٣. الاعتقاد بعدم الحصول على وظيفة بعد التخرج هي السبب في عدم بذل الجهد المطلوب من قبل الطالب.					
٤. الغياب المتكرر للطالب عن حضور المحاضرات.					
٥. عدم الرغبة في تخصص المحاسبة.					
٦. عدم المذاكرة باستمرار (إنما فقط عند دخول أوقات الاختبارات).					
٧. عدم تنظيم الوقت بشكل جيد.					
٨. عدم توفر السكن للطلاب المفترين.					
٩. عدم التفريغ للدراسة (مرتبط بعمل).					
١٠ المتدرب لا يجد إشراف الكافي والمساعدة في حل مشاكله من قبل المرشد الأكاديمي الخاص به.					
١١ المتدرب يجهل التعليمات والإجراءات التي تحكم دراسة.					
١٢. زيادة العبء الدراسي للمتدرب.					
١٣. ظروف أسرية وصحية ومالية.					
١٤. الانطباع المسبق عن المحاسبة كموضوع صعب.					
١٥. صعوبة المواصلات.					

المجموعة الثالثة - مشاكل تتعلق بالحقيبة التدريبية

العوامل	أوافق تماماً	أوافق	غير متأكد	لا أوافق	لا أوافق على الإطلاق
١. صعوبة لغة ومفردات الحقائق التدريبية على المتدرب.					
٢. محتوى الحقيبة التدريبية طويل.					
٣. عدم ترابط مواضيع الحقائق التدريبية.					
٤. عدم كفاية الأسئلة والتمارين أو التدريبات في مساعدة المتدرب على استيعاب مادة الحقيبة التدريبية.					

ملحق رقم (٢)

مشاكل تتعلق بالمدرّب وأساليب التدريب والتقييم المتبعة

(١) المتوسط الحسابي (%)	(٥) لا أوافق على الإطلاق		(٤) لا أوافق		(٣) غير متأكد		(٢) أوافق		(١) أوافق تماماً		العبارة
	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	
(٤٤) ٣,١٦	٩,٩	٢٠	٢٥,٧	٥٢	٢٠,٨	٤٢	٢٥,٢	٥١	١٨,٣	٣٧	١. طريقة المدرّبين في التقييم والقياس غير واضحة.
(٢٤) ٣,٠٤	١٢,٨	٢٨	٢٥,٦	٥٢	١٨,٧	٣٨	٢٦,١	٥٢	١٥,٨	٣٢	٢. المدرّبون لا يراعون الفروق الفردية بين الطلاب.
(٤٤) ٢,٩٨	١٧,٩	٣٧	٢٦,١	٥٤	١٢,٦	٢٦	٢٧,١	٦٦	١٦,٤	٢٤	٣. صعوبة تخصص الحاسبة.
(٦٣) ٢,٨٣	١٦,٦	٣٤	٢٥,١	٧٣	١٢,٢	٢٥	٢٠,٥	٤٢	١٥,٦	٣٢	٤. المدرّبون لا يبدلون الجهد الكافي لإيصال المعلومة.
(٠٣) ٢,٨٢	١٢,٧	٢٦	٢٣,٣	٦٨	٢٤	٤٩	١٨,٦	٣٨	١١,٣	٢٣	٥. طريقة المدرّبين في التقييم والقياس غير عادلة.
(٥١) ٢,٠٨	٢٣,٣	٦٨	٤٣,١	٨٨	٨,٨	١٨	١١,٣	٢٣	٣,٤	٧	٦. الغياب المتكرر لأعضاء الهيئة التدريسية عن المحاضرات.

مشاكل تتعلق بالمتدرب والبيئة المحيطة

العبارة	(١) أوافق تماماً	(٢) أوافق	(٣) غير متأكد	(٤) لا أوافق	(٥) لا أوافق على الإطلاق	(٦) المتوسط الحسابي (%)
	عدد	%	عدد	%	عدد	%
١. غرق المحاضرات غير ملائمة.	١٣٤	٦٤,٧	٣٣	١٥,٩	٢٥	١٢,١
٢. المتدرب لا يجد الإشراف الكافي والمساعدة في حل مشاكله من قبل المرشد الأكاديمي الخاص به.	١١٣	٥٥,٤	٤٢	٢٠,٦	٢١	١٠,٣
٣. عدم المذاكرة باستمرار إنما فقط عند دخول أوقات الاختبارات.	٨٩	٤٣,٢	٧٥	٣٦,٤	٣٢	١٥,٧
٤. الاعتقاد بعدم الحصول على وظيفة بعد التخرج هي السبب في عدم بذل الجهد المطلوب من قبل الطالب.	٦٦	٤٢,٠	٥٦	٢٧,٣	٣٣	١١,٢
٥. عدم تنظيم الوقت بشكل جيد.	٦٧	٣٢,٧	٨٨	٤٢,٩	٣٣	١١,٢
٦. السهر وكثرة وسائل الترفيه (الفضائيات انترنت).	٠٩	٥,٣٤	٢٥	١,٥٢	٥٣	٩,٦١
٧. الجهل بالتعليمات والإجراءات.	٧٨	٣٧,٩	٦١	٢٩,٦	٢١	١٠,٢
٨. عدم توفر السكن للتقدمين للدراسة من خارج مدينة جدة.	٦٦	٤٢,٢	٣١	١٥,٢	٢٠	٩,٨
٩. صعوبة المواصلات.	٧٨	٣٨,٠	٥٩	٢٨,٨	٣١	١٥,١
١٠. ظروف أسرية وصحية ومالية.	٧٢	٣٥,١	٦٤	٣١,٢	٢٤	١١,٧
١١. غياب التكرار للطالب.	٦٧	٣٢,٢	٦٦	٣٢,٧	٤١	٢٠,٣
١٢. زيادة العبء الدراسي.	٥١	٢٤,٦	٦١	٢٩,٥	٤٧	٢٢,٧
١٣. الانطباع المسبق عن المحاسبة كموضوع صعب.	٥٢	٢٥,٢	٦٥	٣١,٦	٥٤	٢٦,٢
١٤. عدم التفرع للدراسة.	٢٢	١٠,٨	٤٥	٢٢,١	٥٣	١٦,٠
١٥. عدم الرغبة في تخصص المحاسبة.	٢٢	١٠,٧	٣٦	١٢,٧	٧٤	٣٦,١

مشاكل تتعلق بالحقيبة التدريبية

(١) المتوسط الحسابي (%)	(٥) لا أوافق على الإطلاق		(٤) لا أوافق		(٣) غير متأكد		(٢) أوافق		(١) أوافق تماماً		العبارة
	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	
(٧٧) ٣,٨٣	٣,٩	٨	١٧,٤	٣٦	٦,٨	١٤	٣٥,٣	٧٣	٣٦,٧	٧٦	١. محتوى الحقيبة التدريبية طويل.
(٥٩) ٣,٥٢	٦,٣	١٣	٢٥,٢	٥٢	٩,٢	١٩	٢٨,٢	٥٨	٣١,١	٦٤	٢. صعوبة لغة ومفردات الحقائق التدريبية على الطالب المدرب.
(٠٠) ٣,٣٢	٥,٥	١١	٧٨,٩	٥٨	١٥,٩	٣٣	٢٧,٤	٥٥	٢٢,٤	٤٥	٣. عدم ترابط مواضيع الحقائق التدريبية.
(٠٥) ٣,٢١	٧,٨	١٦	٣٢,٥	٦٧	١٠,٢	٢١	٢٩,٦	٦١	١٩,٩	٤١	٤. عدم كفاية الأسئلة والتمارين في مساعدة المدرب على استيعاب مادة الحقيبة التدريبية.

**عمل المحاسبات السعودية للعمل بمكاتب المحاسبة
والمراجعة بالملكة العربية السعودية،
الفرص والتحديات : دراسة ميدانية**

د. أسامة بن فهد الحيزان

أستاذ المحاسبة المشارك

قسم المحاسبة - كلية إدارة الأعمال

جامعة الملك سعود

ندى عبد العزيز الهندي

طالبة برنامج ماجستير المحاسبة

قسم المحاسبة - جامعة الملك سعود

الملخص

تسمى هذه الدراسة إلى التحقق من عدم توافر عوائق تنظيمية لعمل المرأة في المجتمع السعودي ، واستكشاف الفرص المتاحة لعمل المحاسبات السعوديات بمكاتب المحاسبة والمراجعة في السعودية ، وتحديد المتغيرات المهنية المؤثرة على التحاق المحاسبات السعوديات بمكاتب المحاسبة والمراجعة في المملكة العربية السعودية ، وأخيراً تحديد المتغيرات الأكاديمية المؤثرة على التحاق المحاسبات السعوديات بمكاتب المحاسبة والمراجعة السعودية. لتحقيق هذه الأهداف الأربعة فقد تم التعبير عنها في شكل فروض بحثية وذلك في محاولة لاختبار هذه الفروض.

ولم يتبين من نتائج الدراسة أن هناك معوقات نظامية تحول دون عمل المحاسبة وفتح لها مجالات جديدة ولكن يبقى الدور على المحاسبة لإعداد نفسها وإثبات جديتها وكفاءتها لمزاولة المهنة. وخلصت الدراسة إلى أن التأهيل يعتبر أهم معوق من معوقات ممارسة المحاسبات السعوديات للعمل المهني، وأن أول مستويات التأهيل تبدأ من التعليم الجامعي.

خلصت الدراسة أيضاً إلى أن هناك قصوراً في تأهيل خريجات أقسام المحاسبة وضعف المعرفة التي تتكون لديهم عن طبيعة المهنة والمهام الخاصة بها ودورها في المجتمع. وأنه يجب تطوير المناهج الدراسية لتلبي الاحتياجات المهنية حتى تكون خريجة المحاسبة على قدر كبير من المعرفة المهنية مما يؤهلها للعمل بمكاتب المحاسبة والمراجعة.

أخيراً تبين من نتائج الدراسة أنه لا يوجد مبدئياً ما يمنع من توظيف المحاسبات بمكاتب المحاسبة والمراجعة، وأن المكاتب لا تمانع في ذلك، على الرغم من أن المكاتب لا تشجع إحلال السعوديين محل غير السعوديين. ونخلص من ذلك أنه قد آن الأوان أن تبدأ المرأة السعودية هذا المجال من مجالات العمل الحيوية.

عمل المحاسبات السعودية بمكاتب المحاسبة والمراجعة بالمملكة العربية السعودية، الفرص والتحديات: دراسة ميدانية

١- مقدمة:

تلعب المرأة دوراً كبيراً في بناء المجتمعات عامة ولها نفس الدور في المجتمع السعودي. والتحديات التي تواجهها المملكة العربية السعودية وكذلك التطورات الاقتصادية وفرص النمو الكبير التي تتمتع بها المملكة، كل ذلك من شأنه أن يزيد من فرص دخول المرأة السعودية في كافة المجالات العملية والمهنية ويفتح أمامها فرصاً جديدة للعمل والقيام بدورها الكامل في تنمية المجتمع.

تعد المحاسبة واحدة من التخصصات العملية والمهنية التي لها الدور الأساسي في متابعة وقياس الآثار والنواتج الاقتصادية المترتبة على خطط التنمية، والملاحظ على المستوى الأكاديمي أن أعداد خريجات أقسام المحاسبة من الجامعات السعودية في تزايد مستمر، وتعد المحاسبات مورداً مهماً من الموارد البشرية التي لها دور فعال في تحقيق التنمية الاقتصادية وسد العجز في تلك المهنة وخاصة إذا ما توافر لخريجات المحاسبة الفرص المناسبة لإثبات الذات والبرهنة على أن المحاسبات السعوديات يمكنهن القيام بعمل مجد في تلك المهنة.

مع هذا فإن مجالات التوظيف الماضية أوضحت تعيين معظم الخريجات في وظائف بعيدة نسبياً عن المحاسبة كالتعليم، والأعمال الإدارية المكتبية. ولكي لا تقتصر وظائف المحاسبات في مجالات محدودة كالتعليم، أو الأعمال المكتبية المحدودة التي تعد بعيدة عن تخصصها، فإن هذه الدراسة تسعى إلى استكشاف الفرص الجديدة والمتاحة لتوسيع مجالات عمل المرأة في التخصصات التي تنتمي إليها، خاصة عمل المحاسبات السعوديات. إضافة إلى ذلك فإن الدراسة تسعى إلى تحديد أهم العقبات التي تقف أمام عمل خريجات المحاسبة السعوديات في المجالات ذات الصلة بالتخصص كمكاتب وشركات المحاسبة والمراجعة بالمملكة العربية السعودية.

٢- مشكلة البحث:

تعتبر المحاسبات السعوديات أحد الموارد البشرية الهامة بالمجتمع، وفي الآونة الأخيرة تزايدت أعداد خريجات المحاسبة من الجامعات السعودية ومع هذا فإن الفرص المتاحة أمامهن تعد محدودة للغاية، لأن قطاعاً كبيراً من المهنة لا يلجأ إلى الاستعانة بعمل المحاسبات لأسباب عديدة، ومن ثم يمكن القول بأنه رغم تزايد أعداد الخريجات فقد بلغ مجموع الخريجات من عام ١٤٢١ إلى عام ١٤٢٦هـ ثلاثمائة وثلاثاً وستين خريجة، ومن المتوقع أن يزيد عددهن ليبلغ أربعمائة وثلاثاً وسبعين خريجة في نهاية عام ١٤٢٧هـ. ورغم ذلك فهناك محدودية في الفرص المتاحة أمام المحاسبات. فنتيجة للمتغيرات الاجتماعية والثقافية و البيئية التي تعكس الموروث الثقافي للمجتمع السعودي والتي تؤثر على عمل المرأة بصفة عامة، فإن فرص العمل المتاحة أمام المحاسبات السعوديات تعد محدودة جداً بالمقارنة بالأعداد التي تتخرج من الجامعات سنوياً، الأمر الذي يؤدي بخريجة المحاسبة السعودية إما إلى وظائف تعليمية، وإما إلى وظائف بالبنوك النسائية وفي هذا الإطار نجد أن نسبة المشتغلات السعوديات في الوظائف التعليمية تبلغ ٨٥،٨٪ من مجموع المشتغلات. وهذا يعني أنه حتى الآن لم تجد المحاسبة السعودية فرص العمل المناسبة بمكاتب وشركات المحاسبة بالمملكة

العربية السعودية. هذا، وعلى الرغم من أن Richard (1997) وجد أنه من خلال فحص خمس مكاتب كبيرة للمحاسبة والمراجعة من بين ست مكاتب وعلى ثلاث مستويات في الهيكل التنظيمي أن المرأة تعمل كمديرة في مستويات إدارية أعلى من المستويات التي يحتلها الرجال. كما أكد (1994) Hoobs and Cheramy أن هناك زيادة ملحوظة في السنوات الخمس والعشرين الأخيرة في عدد النساء العاملات في مهنة المحاسبة، هذا بالإضافة إلى أن اللجنة المشكلة من جانب مجمع المحاسبين القانونيين الأمريكيين لدراسة تطوير المحاسبة أكاديمياً ومهنياً في عام ٢٠٠٢ أوضحت أن ٣٦٪ من ممارسي المحاسبة كانوا من النساء، كما لاحظ (1997) West et cel أن هناك عدداً كبيراً من السيدات يمارسن مهنة المحاسبة في مكاتب المحاسبة والمراجعة. هذا وقد أشارت دراسة (2001) Rosalind في إطار تناولها للمتغيرات المؤثرة على عمل المحاسب أن المحاسبات يتمتعن برغبة عالية في تحمل المسؤولية والمنافسة. إزاء ما تقدم يثار تساؤل عن معوقات ممارسة المحاسبات السعوديات للمهنة، وهنا تبدو مشكلة البحث وتتمثل في السؤال البحثي: ما هي الأسباب التي حالت دون عمل المحاسبات السعوديات بمكاتب المحاسبة والمراجعة رغم توافر كافة المقومات اللازمة للقيام بهن؟ الإجابة على هذا السؤال تتطلب دراسة واقعية للوقوف على أسباب المشكلة ومحاولة تقديم حلول عملية لها.

٣- أهداف الدراسة:

اتضح مما تقدم أن هناك أعداداً متزايدة من خريجات أقسام المحاسبة بالجامعات السعودية لم يتمكن من الالتحاق بالعمل بمكاتب المحاسبة والمراجعة، وذلك على الرغم من تزايد عدد الممارسات المهنة المحاسبة في الدول الأخرى، الأمر الذي يدفع إلى محاولة التعرف على مدى توافر فرص عمل لخريجات المحاسبة في مكاتب المحاسبة والمراجعة، وما هي المتغيرات المؤثرة في هذا الصدد سواء أكانت متغيرات ترجع إلى طبيعة المهنة أو تعليم هؤلاء الخريجات ولذلك تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

الهدف الأول: التحقق من عدم توافر عوائق تنظيمية لعمل المرأة في المجتمع.

الهدف الثاني: استكشاف الفرص المتاحة لعمل المحاسبات السعوديات بمكاتب المحاسبة والمراجعة.

الهدف الثالث: تحديد المتغيرات المهنية المؤثرة على التحاق المحاسبات السعوديات بمكاتب المحاسبة والمراجعة.

الهدف الرابع: تحديد المتغيرات الأكاديمية المؤثرة على التحاق المحاسبات السعوديات بمكاتب المحاسبة والمراجعة.

٤- منهج البحث

يعتمد البحث على إجراء دراسة تحليلية للفرص المتاحة أمام المرأة السعودية بصفة عامة وخريجات أقسام المحاسبة بصفة خاصة للعمل في مجالات التخصص الأساسية لها وخاصة المحاسبة، كما تبحث الدراسة في المتغيرات البيئية والتنظيمية التي تشكل معوقات لقيام المرأة السعودية بالعمل في مجالات التخصص العملية والمهنية.

ثم ينتقل البحث بعد ذلك إلى الدراسة الميدانية لتأكيد وجود فرص العمل المتخصصة للمرأة

السعودية واستكشاف المعوقات التي تحول دون ذلك، وتعتمد الدراسة الميدانية على أسلوب الاستبيان كأداة لجمع آراء المختصين والمهنيين حول مشكلة البحث، ثم تحليل تلك الآراء، للوصول إلى دلالات إحصائية لها.

٥- محددات البحث

يرتبط هذا البحث بالمتغيرات البيئية والتنظيمية للمملكة العربية السعودية ويعتمد على قضية محلية وإقليمية خاصة بتوظيف المرأة السعودية. وبناءاً عليه فإن البحث سوف يركز على تحليل الدراسات السابقة في هذا الإطار، وكذلك تحليل بعض التعميمات النظامية والإحصائيات العامة في القسم الأول من البحث تحت عنوان الدراسة التحليلية المتاحة.

٦- الدراسات السابقة:

يتناول هذا الجزء من البحث تحليلاً للدراسات السابقة من ناحية وبعض الآراء المتعلقة بعمل المرأة السعودية من ناحية أخرى. ويجب الإشارة إلى أن هناك ندرة في الأدبيات المتاحة ذات الصلة على المستوى المحلي. وقد تناولت بعض الدراسات الاجتماعية موضوع عمل المرأة السعودية وركزت على طرح الأبعاد الاجتماعية والثقافية والبيئية للمرأة السعودية العاملة بشكل عام دون التركيز على تخصص أو مهنة معينة كالحاسبة.

وفي هذا الإطار فقد تناولت دراسة النمر (١٤٠٨) عدة أبعاد، منها البيئة الثقافية التي تحكم عمل المرأة. وقد خلصت هذه الدراسة إلى أن تأخر الاهتمام بدور المرأة في سوق العمل أدى إلى العوامل التالية:

أ - نظرة المجتمع إلى عمل المرأة

ب - العادات والتقاليد

وفي دراسة أعدتها الغرفة التجارية والصناعية بالرياض عن توظيف المرأة السعودية في القطاع الخاص (١٤١٨هـ)، تناولت هذه الدراسة تحليل بعض الدراسات التي أقدمت على تعيين أسباب انخفاض مساهمة المرأة في سوق العمل، نوجز هذه الأسباب في النقاط التالية:

أ- التقاليد الاجتماعية: حيث يرى البعض أنه ليس للمرأة أن تعمل خارج منزلها، وأن واجبها الأساسي هو رعاية أفراد أسرتها والعناية بأمور منزلها.

ب - حداثة تعليم المرأة: فقد أتيح للمرأة فرصة التعليم في كافة مستوياته منذ فترة قصيرة نسبياً مما أدى إلى دخول المرأة سوق العمل في وقت متأخر عن الرجل.

ج- نقص خدمات رعاية الطفولة: فالمرأة العاملة تواجه بمشكلة العناية بالأطفال عقب الإنجاب مما يضطرها إلى الاعتماد على الأسرة أو إحضار مربية أجنبية لتولي هذا الأمر، نظراً لعدم توافر دور الحضانة بالشكل المطلوب، وهذه العقبة وما يتبعها من مشكلات قد تضطر إزاءها المرأة إلى عدم الإقبال على العمل إذا وجدت وظيفة شاغرة أو الاستقالة من العمل إذا كانت قائمة به.

د- قلة أهمية الدافع المادي: فالمرأة لا تتحمل مسؤولية الإنفاق على الأسرة على اعتبار أنها مسؤولة الرجل، مما قلل من أهمية العمل لها كمصدر للرزق.

وفي دراسة باعشن (١٩٩٧م) عن العمالة الأجنبية وأثرها الاجتماعي والسياسي على منطقة

الخليج العربي ناقشت واقع حقوق المرأة في العمل، وأوضحت هذه الدراسة أن تضاؤل دور الدولة في سوق العمل يرجع إلى عادات اجتماعية قديمة أثرت في النظام السائد الذي حد بدوره من مساهمة المرأة في سوق العمل، وهذا يدفعنا لمحاولة التحقق من مصداقية حق العمل بالنسبة للمرأة.

وفي دراسة الحسيني (١٤١٢) عن تقييم مساهمات المرأة السعودية في سوق العمل وعن أهم المعوقات والصعوبات التي تحول دون الاستفادة المثلى من القوى العاملة النسائية خلصت إلى التالي:
أ- هناك بعض المعوقات التي تقف أمام مساهمة المرأة بصورة أكبر في سوق العمل، من أهمها: التقاليد الاجتماعية، والقيود التي تحول دون مشاركة المرأة في كثير من المجالات، وكذلك وجود المعوقات لبعض التخصصات، وعدم ملائمة طبيعة بعض الوظائف للمرأة السعودية.
ب- مازالت هناك النظرة التقليدية من جانب الرجل بأن المرأة قد وصلت إلى المستوى الكافي من المساهمة في سوق العمل.

ج- سبب فتاعة النساء بضرورة مساهمتهم في سوق العمل، ترجع إلى أنهن قادرات على التوفيق بين أعباء الأسرة والعمل، بينما نرى أن الرجال يرون عكس ذلك تماماً وأن من أهم أسباب عدم رضا الرجال عن مساهمة المرأة في سوق العمل هو عدم قدرتها على التوفيق بين أعباء البيت والعمل.

هذا وفي محاولة للتعرف على المتغيرات البيئية المؤثرة على ممارسة المرأة لمهنة المحاسبة فقد تناول (Lehman 1992) التطور التاريخي للممارسة المهنية منذ عام ١٩٠٠ وذلك للتعرف على القيود العملية المفروضة على المرأة حتى لا تصل إلى الممارسة المهنية للمحاسبة. وقد خلصت الدراسة إلى أن ثقافة المجتمع، التعليم، الوضع الاقتصادي، والسياسي، تعتبر أهم العوامل لممارسة المرأة لمهنة المحاسبة. وقد تناولت العديد من الدراسات مقارنة بين المرأة والرجل فيما يتعلق بالأحكام التي يمكن إصدارها في عملية المراجعة والحصول على المعلومات وتحليلها لإصدار تلك الأحكام، فقد أجرى (Fairweather and Hutt 1972) مقارنة بين الرجال والسيدات فيما يتعلق بالتعامل مع المعلومات الكثيرة حيث توصلت إلى أن السيدات أكثر كفاءة من الرجال عند التعامل مع المعلومات الكثيرة في حالة المهام الصعبة وأن الرجال يأخذون وقتاً أطول في إنهاء المهام، كما خلصت دراسة (Meyers and Levy 1986) أن المرأة قادرة على الحصول على معلومات أكثر تفصيلاً ولديها المقدرة على صياغة التفسيرات المحتملة لتلك المعلومات. وفي إطار عمليات المراجعة فقد أوضحت دراسة (Chung and Monroe 1998) في عام ١٩٩٨ أن الرجال يتبعون منهجاً لاختيار المعلومات، أما النساء فيتبعن المنهج الشامل للحصول على المعلومات لإصدار أحكام تتعلق بعملية المراجعة. وفي هذا الاتجاه خلصت دراسة (O'Donnell and Johnson 1999) في عام ١٩٩٩ إلى أن السيدات يبذلن مجهوداً لتحليل مؤشرات القرارات بصورة أعمال من الرجال نظراً لتمتعهن بقدرات تفوق الرجال وذلك فيما يتعلق بالمهام المعقدة. وقد أيدت دراسة (Chung and Monroe 2002) فيما بعد أن السيدات أكثر دقة في اتخاذ القرار وذلك خلال تجربة تمت على ١٥٩ مراجعاً وذلك لإصدار حكم من جانبهم متعلقاً بصحة تقدير مخزون المواد الخام بطريقة غير صحيحة في قائمة المركز المالي.

يتضح من الدراسات السابقة أن هناك تأثيراً للأنظمة الاجتماعية والثقافية على عمل المراجعة بصفة عامة وفي مكاتب المحاسبة والمراجعة بصفة خاصة، هذا بالإضافة إلى أن المرأة تتمتع بقدرات وإمكانيات تمكنها من ممارسة مهنة المحاسبة.

٧-فروض الدراسة:

لتحقيق الأهداف الأربعة للدراسة فإنه يمكن التعبير عن تلك الأهداف في شكل فروض بحثية، وذلك في محاولة لاختبار هذه الفروض.

١-٧ الفرض الأول:

تؤثر المتغيرات التنظيمية على عمل المرأة حيث يتم وضع مجموعة من اللوائح والقواعد التي تنظم عمل المرأة داخل المجتمع بما يتفق مع طبيعة المتغيرات السائدة. ومما لا شك فيه أن المتغيرات التنظيمية تؤثر على عمل المرأة السعودية في القطاع الأهلي الخاص.

ويقصد بالمتغيرات التنظيمية تلك المتغيرات التي تحدثها النظم والقرارات والقواعد الحكومية المنظمة للعمل بصفة عامة، ومنها تلك القواعد المنظمة لعمل المرأة السعودية في القطاع الأهلي (الخاص). ونظراً لأهمية تأثير تلك المتغيرات على عمل المرأة فإن البحث يحاول التحقق من عدم وجود متغيرات تنظيمية تحول دون عمل المرأة السعودية بصفة عامة. ويمكن التوصل إلى هذا الهدف بصياغة الفرض الأول كما يلي: لا يتوافر ما يمنع نظامياً من عمل المرأة السعودية في القطاع الخاص.

٢-٧ الفرض الثاني:

يرتبط العمل بفرص العمل المتاحة ارتباطاً طردياً فزيادة فرص العمل بالتأكد يؤدي إلى زيادة القوة العاملة. وتعد المرأة جزءاً من القوة العاملة، ولذلك فزيادة فرص العمل المتاحة لها يؤدي إلى زيادة التحاق المرأة بالعمل.

ويوضح استقرار فرص العمل المتاحة أمام المرأة السعودية إلى أن هناك مشاركة بطيئة ومتأخرة في مراحل التنمية الأولى ولكن مع تطور مراحل التنمية بدأت نسبة إسهام المرأة السعودية في سوق العمل ترتفع تدريجياً.

ويتضح مما سبق أن هناك تزايداً في فرص العمل المتاحة أمام المرأة السعودية ولكن يجب التحقق من هذا الأمر، ولذلك تم صياغة الفرض الثاني كما يلي: هناك فرص متزايدة أمام عمل المرأة السعودية للمشاركة في سوق العمل.

٣-٧ الفرض الثالث:

اهتم الكثير من الجهات العملية والمهنية ببرامج التعليم الحاسوبي والوسائل المختلفة التي تمكن من تطوير وتحسين هذا التعلم^(١)

ولهذا تقوم الجامعات بتأهيل الخريجين للالتحاق بوظائف معينة، من خلال إكساب هؤلاء الخريجين مهارات وقدرات محددة، ولا شك أن المؤثرات الدراسية تعد المصدر الأساسي التي من خلالها يحصل الخريجون على المهارات والقدرات الضرورية واللازمة للالتحاق بالخريجين بالوظائف. ومن الجدير بالذكر أنه من الضروري تطوير المقررات الدراسية بما يتلاءم بصفة خاصة مع التطورات الفنية وخاصة في مجال الحاسبات الآلية.

وتعد الحاسبات السعدييات اللاتي يتخرجن من الجامعة ذات مهارات وقدرات معينة حصلن عليها من خلال المقررات الدراسية ولكن يتبادر إلى الذهن التساؤل التالي: هل التأهيل الأكاديمي للحاسبات السعدييات يمكنهن من الالتحاق بالعمل في مكاتب الحاسبة والمراجعة؟. ولذلك تم صياغة الفرض الثالث كما

(١) لمزيد من التفاصيل يمكن الرجوع إلى (1995). Albrecht and sack (2000)

يلي: تؤثر المتغيرات الأكاديمية على التحاق المحاسبات السعوديات بالعمل في مكاتب المحاسبة والمراجعة.
٧-٤ الفرض الرابع:

يرتبط العمل في مهنة معينة بمواصفات خاصة من حيث المؤهلات العملية، والخبرات، والمهارات، هذا بالإضافة إلى النوعية (ذكر أم أُنثى). وفي هذا الصدد فقد أشار Hooks (1992) أن الاعتبارات الخاصة بالنوعية تثير عدداً من المشاكل وتعتبر ذات أهمية عن توفير معلومات عن العاملين والمنشآت والمجتمع. وتعد المحاسبة إحدى المهن التي تحتاج إلى متغيرات مهنية خاصة وتوفر الجامعات السعودية خريجات محاسبة تتمتع بمؤهلات عملية ومهارات معينة ولكن هل يتحقق لدى المحاسبات السعوديات المتغيرات المهنية الأخرى للالتحاق بالعمل بمكاتب المحاسبة والمراجعة؟ الأمر الذي يدفع إلى صياغة الفرض الرابع كما يلي:
تؤثر المتغيرات المهنية على التحاق المحاسبات السعوديات للعمل بمكاتب المحاسبة والمراجعة.

٨- اختبار الفروض:

ركز الجزء السابق من البحث على الفروض التي تعبر عن المتغيرات المؤثرة على التحاق المحاسبات السعوديات بمكاتب المحاسبة والمراجعة. ويتم اختبار الفرض الأول والفرض الثاني تحليلاً أما الفرض الثالث والفرض الرابع فيتم اختبارهما ميدانياً وذلك على النحو التالي:

٨-١ اختبار الفرضين الأول والثاني:

يقضي الفرض الأول بأنه لا توجد عوائق نظامية لعمل المرأة في المجتمع ويمكن اختبار هذا الفرض تحليلاً من خلال تناول القواعد واللوائح والنظم التي في إطارها تعمل المرأة في المجتمع السعودي. وفي هذا الإطار إذا تناولنا القرارات والنظم الحكومية الصادرة بشأن توظيف المرأة وفتح كافة مجالات العمل لها، مع التركيز على مدى دعم هذه القرارات لعمل المرأة أو أنها تعمل على عرقلة مسيرة ذلك العمل، فنجد ما يلي:

١/ قرار مجلس الوزراء رقم (١٢٠) وتاريخ ١٢/٤/١٤٢٥هـ بشأن زيادة فرص و مجالات عمل المرأة السعودية منها:

تضمن هذا القرار ما يلي:

أ- على الجهات الحكومية التي تصدر تراخيص لمزاولة الأنشطة الاقتصادية، كل جهة في مجال اختصاصها، استقبال طلبات النساء لاستخراج التراخيص اللازمة لمزاولة تلك الأنشطة التي تمنحها هذه الجهات وإصدارها وفقاً للأنظمة والضوابط الشرعية.

من هذا القرار يتضح لنا بؤادر دعم نظام العمل لفتح المجال للمحاسبات لافتتاح مكاتب محاسبة ومراجعة مستقلة للعمل فيها، بحيث يكون لدينا مستقبلاً مكاتب محاسبة ومراجعة نسائية.

ب - على مجلس الغرف التجارية الصناعية السعودية تشكيل لجنة نسائية من ذوات الخبرة والكفاءة، تتولى التنسيق مع الجهات ذات العلاقة لتشجيع منشآت القطاع الأهلي على إيجاد أنشطة ومجالات عمل للمرأة السعودية دون أن يؤدي ذلك إلى فتح ثغرة لاستقدام عمالة نسائية وافدة، وتهيئة فرص إعداد السعوديات وتأهيلهن وتدريبهن للعمل في تلك الأنشطة والمجالات، وتوفير الدعم المادي والمعنوي اللازم لقيامها، على أن تسهم الجهات الحكومية، كل جهة بحسب اختصاصها، في تحقيق ذلك.

نجد أن هذا القرار سيساهم في دعم خريجات أقسام المحاسبة لإيجاد فرص عمل لهن في مكاتب

وشركات المحاسبة والمراجعة، كما أنه سوف يدعم تأهيل وإعداد الخريجات لمزاولة المهنة.
ج- على صندوق تنمية الموارد البشرية أن يولي أهمية خاصة لتدريب النساء السعوديات وتوظيفهن ضمن خططه وبرامجه.

إن دعم صندوق الموارد البشرية أمر مهم للغاية، لأنه يعطي أهمية بالغة لتأهيل وتدريب النساء السعوديات، هذا الأمر سوف يكون له دور إيجابي إذا ما تم التنسيق بين صندوق الموارد البشرية وبين المحاسبات السعوديات للتأهيل والتدريب، وسوف يدعم خريجات المحاسبة ويمنحهن فرصة التأهيل مما يسهل في مزاولة العمل المهني بشكل فعال.

د- على وزارة العمل ووزارة التجارة والصناعة ومجلس الغرف التجارية الصناعية السعودية دراسة إجازة الأمومة للمرأة العاملة للنظر في مدها بما يعطي حافزاً وميزة إضافية للمرأة وبما لا يؤثر على الرغبة في توظيفها.

هذا قرار آخر يوضح دعم وزارة العمل للمرأة السعودية العاملة وبذلك يذلل أمامها كل العقبات كونها أم عاملة، مما سوف يدعم عمل المحاسبة التي تلعب دور الأم والمحاسبة في وقت واحد.

٢/ قرار مجلس الوزراء رقم (١٨٧) و تاريخ ١٧/٧/١٤٢٦هـ بشأن ترخيص تشغيل النساء في أقسام وفروع المنشآت الخاصة وتطبيق ضوابط تشغيلهن بأجر لدى الغير.

من هذه الضوابط أنه لا يلزم حصول المنشأة الأهلية، المرخص لها بمزاولة أي من الأنشطة الاقتصادية، على ترخيص لتشغيل النساء بقسم خاص بهن ما دام هذا القسم جزءاً من المنشأة المرخص لها ولا يشكل فرعاً قائماً بذاته.

نستنتج من هذا القرار أنه لا يوجد أمام مكاتب المحاسبة والمراجعة عقبات تنظيمية خارجية من وزارة العمل، لمنع استقبال المحاسبات السعوديات من ناحية منح التراخيص، فالمسألة محسومة نظامياً من وزارة العمل بشأن ترخيص تشغيل المرأة وخاصة المحاسبات السعوديات.

٣/ قرار مجلس الوزراء رقم (٦٣) و تاريخ ١١/٣/١٤٢٤هـ بشأن التعليم العالي للبنات وبعض الإجراءات النظامية الخاصة بعمل المرأة في القطاعين الحكومي والأهلي.

أ- على مجلس القوى العاملة الإسراع في إنهاء الدراسة المتعلقة بفتح آفاق جديدة لدعم المرأة في القطاع الأهلي بما يتفق مع أحكام الشريعة الإسلامية، وفي ضوء ما ورد في قراره رقم (١/١٩/١٤٠٥) و تاريخ ١/٤/١٤٠٨هـ فإن مجلس القوى العاملة يدعم عمل المرأة لفتح آفاق جديدة للعمل أمامها في القطاع الأهلي، فهذا دعم آخر يقدمه مجلس القوى العاملة للمرأة ويذلل أمامها صعوبة طرقت أبواب وفرص عمل جديدة. المجال الآن اتسع أكثر أمام المحاسبات السعوديات وازدادت أمامها الفرص التي لم يسبق لها دخولها، كممارسة المهنة بمكاتب المحاسبة والمراجعة.

ب- الموافقة على إنشاء لجنة وطنية عليا دائمة متخصصة في شؤون المرأة، تستند لآراء النساء المؤهلات في مختلف التخصصات، وتعمل على إعداد لائحة لعمل المرأة، تراعي خصوصية المجتمع، وتؤكد على حق المرأة في الوظيفة والعيش الكريم. كما تعمل هذه اللجنة على دراسة مجالات عمل المرأة دراسة شاملة متجددة، تأخذ في حساباتها الضوابط الشرعية لعمل المرأة والأعداد المتزايدة للخريجات، وتجارب الدول الأخرى، وأساليب التأهيل والتدريب المتاحة للمرأة، ومدى إمكانية تمييز بعض فئات النساء، كالمطلقات والأرامل، بأولوية التوظيف، ووضع حلول مناسبة لما قد يعترض عمل المرأة من عقبات، والعمل على توطيد (سعودة)

الأعمال المشغولة بغير سعوديات، ودراسة أسباب عدم إقبال السعوديات عليها، على أن تقوم هيئة الخبراء بمجلس الوزراء بالاشتراك مع الجهات ذات العلاقة بوضع تنظيم شامل مناسب لعمل هذه اللجنة واقتراح تشكيل أعضائها ومدة عضويتهم، ومن ثم رفعه إلى مجلس الوزراء لاستكمال الإجراءات النظامية. وحيث أننا نعيش في بلد يطبق التعاليم الإسلامية ويحرص على كفل حقوق المرأة من جميع النواحي، فإن وزارة العمل قد قامت بتحديد الضوابط اللازمة لعمل المرأة.

وإذا تناولنا ضوابط عمل المرأة فقد حددت الفقرة ٢/أ من قرار مجلس القوى العاملة رقم ١/م ١٤٠٥/١٩ و تاريخ ١٤٠٨/٤/١هـ المبني على الأمر السامي رقم ٨/١١١ و تاريخ ١٤٠٨/٢/١٠هـ الصادر بشأن تنظيم عمل المرأة أن يكون عملها طبقاً للضوابط التالية:

أ- الحاجة لعمل المرأة (حاجة المجتمع أو حاجتها هي).

ب- موافقة ولي الأمر.

ت- أن يكون العمل ملائماً لطبيعة المرأة وأن لا يشغل عليها كل وقتها فيعيقها عن أداء واجباتها المنزلية وألا يؤدي هذا العمل إلى ضرر اجتماعي أو خلقي.

ث- أن تؤدي المرأة عملها في مكان منفصل تماماً عن الرجال.

ج- أن تؤدي المرأة عملها في وقار وحشمة وأن تلبس طبقاً للحجاب الشرعي.

وإذا ما تم تناولنا المتغيرات التنظيمية من وجهة نظر الهيئة السعودية للمحاسبين ف نجد أن الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين هي الهيئة المعنية نظامياً بالإشراف على مهنة المحاسبة والمراجعة بما في ذلك إصدار تراخيص المزاولة للمهنة. ولا توجد ضوابط خاصة بعمل المرأة في المجالات التي تشرف عليها الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين (SOCPA). بناء عليه تم استطلاع رأي الهيئة في إمكانية تحديد فرص عمل للمحاسبات ومعرفة الرأي النظامي من وجهة نظر (SOCPA). حدد الأمين العام للهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين الجوانب التنظيمية لعمل المرأة من خلال إجاباته على بعض الأسئلة التي طرحت عليه في هذا الخصوص.

ولمعرفة ما إذا كان نظام هيئة المحاسبين القانونيين يسمح بدخول العنصر النسائي لمكاتب وشركات المحاسبة، تم الحصول على المراثيات التالية من قبل هيئة المحاسبين القانونيين:

أ- لا يوجد لدى هيئة المحاسبين نظام محدد يحدد عمل المرأة بمكاتب المحاسبة والمراجعة، وإنما الأمر يرجع للمحاسبين أصحاب المكاتب.

ب- لا يوجد ما يمنع أن تقوم أي مؤهلة للعمل كمحاسب قانوني بفتح مكتب لمزاولة المهنة، والأمر متروك لوزارة التجارة.

يتضح مما سبق أن:

- هيئة المحاسبين القانونيين لا تفرض أي معوقات نظامية من جانبها على عمل المرأة في مكاتب المحاسبة والمراجعة، وأن القرار يرجع للمكاتب ذاتها في مدى رغبتهم واستعدادهم لمشاركة العنصر النسائي ضمن الضوابط الشرعية.

- هيئة المحاسبين القانونيين أيضاً لا تمنع أن تفتح المحاسبات الحاصلات على درجة زمالة الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين مع توافر الخبرة المطلوبة مكاتب محاسبة ومراجعة نسائية ١٠٠٪ مستقلة. الخلاصة إنه بالنسبة للمتغيرات التنظيمية لكل من وزارة العمل والهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين

(SOCPA) لم يتبين لنا أن هناك معوقات نظامية تحول دون عمل المحاسبة وفتح لها مجالات جديدة ويبقى الدور على المحاسبة لإعداد نفسها وإثبات جديتها وكفاءتها لمزاولة المهنة.

ويرتبط الفرض الثاني بالفرص المتاحة أمام المرأة السعودية للانضمام إلى سوق العمل. ونظراً لطبيعة هذا الفرض فإنه يتم اختباره تحليلاً. أوضحت دراسة النمر (١٤٠٨هـ) أن العنصر النسائي أحد الموارد البشرية التي ظلت لفترة طويلة بعيدة عن الاستخدامات الاقتصادية بمعناها الفعلي، وظلت المرأة السعودية بعيدة عن مجالات العمل، حتى فترة قريبة عندما بدأت متواضعة في بعض الأعمال الطبية والتعليمية والاجتماعية، وعلى الرغم من ذلك فإن هناك مجالات لم تطرق إليها المرأة بعد بشكل واضح، فلا تزال بعض الأعمال حكراً على الرجال، ولا زالت تلك الأعمال تنفذ بواسطة عمالة أجنبية أيضاً، فهناك الكثير من الأعمال الأخرى التي لم يتح للمرأة الفرصة بعد في ارتيادها، حتى أصبح هناك فائض من العنصر النسائي لا يجد عملاً، على الرغم من حصوله على الدرجات العلمية المختلفة ولديه من المهارات والقدرات الفكرية والإبداعية التي يجدر استخدامها واستغلالها لمصلحة الوطن ولمصلحة الفرد نفسه.

وسوف نعرض فيما بعد لمجالات العمل التي مازلت المرأة السعودية بعيدة عنها نسبياً.

٨-١ عمل المرأة في القطاع الحكومي والقطاع الخاص:

لم يكن للمرأة السعودية أي مساهمة ملحوظة في نشاطات القطاع الخاص، فالشركات والمؤسسات لا توظف العمالة النسائية، سعودية كانت أم غير سعودية، ما عدا بعض الاستثناءات للشركات التي تعمل في صناعة واستخراج البترول. فشركة أرامكو السعودية تكاد تكون هي الشركة الوحيدة في المملكة التي تقوم بتوظيف العمالة النسائية سعودية وغير سعودية في بعض الأعمال الإدارية وأعمال السكرتارية والنسخ. فقد بدأت بتوظيف العمالة النسائية السعودية في بداية الستينيات، حيث لم يكن متاحاً من قبل للمرأة السعودية العمل في هذه الشركة إذ كانت المرأة غير السعودية تحظى بأولوية التوظيف خاصة زوجات وبنات العاملين في الشركة.

وبالرجوع إلى خطة التنمية الثامنة (١٤٢٥هـ - ١٤٢٠هـ) الموافق (٢٠٠٥م - ٢٠٠٩م) يتبين لنا التالي:

أولاً: محدودية فرص عمل المرأة.

فالخطة في الجزء الخاص بالوضع التشغيلي أوردت أنه "غير أن مشاركة المرأة السعودية في سوق العمل محدودة من حيث حجمها وتنوع إسهامها القطاعي، كما أن دخولها سوق العمل كان بطيئاً ومتأخراً في مراحل التنمية الأولى حيث لم تتجاوز نسبة إسهاماتها في سوق العمل ٥٪ حتى نهاية خطة التنمية الرابعة عام ١٤١٠هـ (١٩٩٠م). ومع تطور مراحل التنمية وانعكاس آثارها الملموسة على أوضاع توظيف المرأة (خاصة في مجال التعليم) بدأت نسبة إسهاماتها في سوق العمل بالارتفاع التدريجي، ومع عام ١٤٢٢/ ١٤٢٤هـ (٢٠٠٣) ارتفعت هذه النسبة إلى (٢، ١٠ ٪)، وبلغت نسبة الإناث (١٤ ٪) من قوة العمل".

كما جاء بالخطة تحت التمرکز القطاعي والمهني للإناث:

"تتضح عند مراجعة أنماط توزيع العمالة حسب النشاط القطاعي والمهني، تبعات التوجهات التخصصية للإناث في التعليم العالي وتمركزها في التربية والتعليم والعلوم الإنسانية. حيث تتركز المشتغلات السعوديات بشكل حاد في قطاع التعليم (الوظائف التعليمية والإدارية) الذي بلغت حصته (٨، ٨٥ ٪) من مجموعة المشتغلات، يلي ذلك قطاع الصحة والعمل الاجتماعي (١، ٦ ٪) والإدارة العامة (٤، ٤ ٪). ومع الاختلاف في حدة التمرکز فإن الصورة لا تختلف عن الذكور، حيث أن حصة قطاعات الخدمات تعد المهيمنة

في الاستحواذ على النسبة الأكبر من مجموع المشتغلين الذكور، فالإدارة العامة كانت حصتها (٤٦,٨٢٪) يليها نشاط التعليم وكانت حصته (١٤,٢٪).

من ناحية أخرى لا تختلف الصورة المهنية للإناث في تركيزها في مجموعة مهنية واحدة دون غيرها عن الأنماط التخصصية الأكاديمية أو القطاعية التي سبق توضيحها. والإشكالية في هذا التوزيع هي في افتقاره إلى الهرمية التقليدية للمهن حيث يفترض أن تتسع قاعدة الهرم الأقل مهارة وتضييق في قمته بالمهن ذات المهارات العليا والتي تتطلب شهادات فنية أو جامعية. بل يمكننا القول إن هذا الهرم المطلوب هو في واقع الأمر يتطلب استقدام العمالة الأجنبية للتعويض عن النقص في العمالة الوطنية التي يمكن لها أن تملأ الوظائف الدنيا والوسطى. وهذا يبرر مدى الحاجة لإقامة نوع من العقلانية الهرمية في التوزيع المهني للمشتغلات. فواقع التوزيع القطاعي والمهني للمشتغلات يؤكد حالة من التركز في مجموعة مهنية واحدة ونشاط قطاعي واحد وهذا وضع غير سليم ويشير إلى حد من الخلل في التركيبة المهنية للعمالة.

ثانياً: بطالة الإناث

جاء في الجزء الخاص ببطالة الإناث: "إذا كانت سمة تشغيل الإناث المحدودية، فإن السمة الأهم تتمثل في النسبة العالية من البطالة لدى النساء. فقد بلغت نسبة الإناث العاملات عام ١٤٢٢هـ (٢٠٠٣م) إلى مجموعة العاملين (١٢,٨٪)، في حين كانت نسبة العاطلات إلى مجموع العاطلين (٢٣,٢٪)، أما إجمالي معدل البطالة فقد بلغ (٢١,٧٪) للإناث و(٧,٦٪) للذكور، وتتطلب هذه الحالة اعتماد سياسات تهدف إلى معالجة بطالة الإناث وبلورة آليات مناسبة لتنفيذها. وهذا يستدعي دراسة هذه الحالة تفصيلاً لتحديد نمط البطالة واتجاهاته، حيث لا يمكن الاستمرار في هذه المعدلات العالية من البطالة لدى الإناث".

وتؤكد مراجعة البيانات المتوافرة عن بطالة الإناث أن أحد أبرز أسبابها هو استمرار العلاقة الضعيفة بين التعليم والتشغيل، أو بعبارة أخرى عدم مواءمة التوجهات التخصصية في التعليم العالي مع احتياجات سوق العمل، فقد بلغت نسبة حاملات الشهادة الجامعية (٥٠,٦٪) من مجموع العاطلات (الباحثات عن العمل) لعام ١٤٢٢هـ (٢٠٠٣م) في حين أن النسبة المماثلة للذكور هي (٦,٢٪)، والإشكالية ذاتها تتضح لدى حاملات الدبلوم دون الجامعة حيث أن نسبة العاطلات (١٧,٨٪) من مجموع العاطلات في حين أن النسبة المماثلة بين الذكور (٢,٦٧٪). إن التزامن والتوافق الحاصل بين محدودية مجالات العمل المتاحة للإناث من جهة ومحدودية البنية التخصصية وتركزها في تخصصات التربية والتعليم من جهة أخرى تجعل المنافسة على الفرص الوظيفية المتاحة أكثر حدة لدى الإناث وبما يجعل هذه المنافسة ليست في صالح المرأة.

ثالثاً: فرص العمل

جاء بالخطة تحت عنوان الإناث وفرص التوظيف في الدولة ما يلي:

يشكل العمل في الوحدات الإدارية بالدولة أحد أبرز المنافذ التشغيلية للنساء، حيث بلغت نسبة النساء السعوديات المشتغلات في الدولة في وظائف المراتب والوظائف التخصصية والمستخدمين (٣٠٪) من مجموع المشتغلين (ذكور وإناث - جميع الجنسيات). ومن مجموع الإناث السعوديات المشتغلات في الدولة والبالغ عددهن (٢٢٤٩٦٥ مشتغلة) لعام ١٤٢٣/١٤٢٤هـ (٢٠٠٣م)، بلغت نسبة المشتغلات حصراً

في الوظائف التعليمية (٤, ٨٣٪) مما يعني أن وزارة التربية والتعليم هي أكبر مشغل للنساء في المملكة، تليها وزارة الصحة حيث بلغت نسبة الوظائف الصحية (٤, ٥٪).

ولعل التكدر الواضح في قطاع واحد أو في وزارة واحدة يحدث في واقع الأمر من فاعلية فرص التشغيل، ويمكن أن يؤدي إلى تزايد البطالة في حال انكماش الطلب على التوظيف لدى ذلك القطاع أو المهنة.

هنا يمكن القول أن عدم تمكن أجهزة الدولة من استيعاب الإعداد المتزايدة من الخريجات يعني أمرين على قدر كبير من الأهمية. الأمر الأول: يتعلق بالضغط التي سوف تعاني منها المرأة والأسرة نتيجة البطالة، سواء على مستوى حاجة الأسرة أو المرأة إلى الدخل الإضافي الذي يمكن أن تجلبه الوظيفة، أو على مستوى الضغوط النفسية والإحباط الذي تعاني منه المرأة نتيجة البطالة. أما الأمر الثاني، فإنه يتعلق بضرورة معالجة هذا التوجه غير الصحيح أصلاً والناجم عن التكدر في اختصاصات أكاديمية محددة ومحدودة الآفاق، ومن ثم التكدر في مهنة واحدة ووزارة واحدة.

وإذا انتقلنا إلى فرص عمل خريجات المحاسبة للعمل في مجال التخصص. فبدية لابد لنا من الوقوف على اتجاه أعداد الخريجات لاستقراء معدلات النمو فيها حالياً ومستقبلاً. وسوف يتم التركيز في هذا التحليل على خريجات "قسم المحاسبة - جامعة الملك سعود". فالإحصائيات المتوافرة عن خريجات قسم المحاسبة بجامعة الملك سعود حتى عام ١٤٢٥/١٤٢٦هـ توضح أن أعداد الخريجات كما يلي:

طالبات قسم المحاسبة	العام الدراسي
٣٥	١٤٢٢/١٤٢١
٤٦	١٤٢٣/١٤٢٢
٧٩	١٤٢٤/١٤٢٣
١١١	١٤٢٥/١٤٢٤
٩٢	١٤٢٦/١٤٢٥
٣٦٣	المجموع

وبلغ عدد الخريجات للعام الجامعي ١٤٢٦/١٤٢٧هـ أكثر من ١٠٠ خريجة، وبلغ عدد المتوقع تخرجهن من قسم المحاسبة بجامعة الملك سعود في الفصل الدراسي الأول للعام الجامعي ١٤٢٧/١٤٢٨هـ حوالي ٦٠ طالبة والعدد الكلي المتوقع عن العام بأكمله حوالي ١١٠ طالبة.

تبين لنا هذه الإحصائيات أن أعداد الخريجات من قسم المحاسبة بجامعة الملك سعود في تزايد مطرد حتى العام الجامعي ١٤٢٤-١٤٢٥هـ، الأمر الذي سوف يؤدي إلى زيادة المعروض من المحاسبات السعوديات ويخلق في نفس الوقت الرغبة لدى الخريجة في البحث عن فرص وظيفية ملائمة في مجال التخصص إن وجدت. من هذا المنطلق، وبناء على ما تم استعراضه سابقاً من إحصاءات عن التكدر بالوظائف التعليمية والصحية وازدياد في معدلات البطالة للإناث والتمركز القطاعي والمهني للإناث،

فإن المحاسبة أيضاً تواجه بمشكلة محدودة الفرص المتاحة لها في مجالات التخصص المحاسبي، فإما أن تختار الوظائف التعليمية كالعامل بالجامعات إذا سنحت لها الفرصة باستكمال دراستها العليا وإما أن تعمل بالبنوك النسائية، هذان المجالان الأكثر استيعاباً لتخصص المحاسبة في الوقت الحالي. وبناءً عليه يجب البحث في فرص العمل التي يمكن توفيرها لخريجات أقسام المحاسبة. الفرص الجديدة التي نرغب في فتح مجالاتها أمام الخريجات يجب أن تكون مرتبطة بالعمل المحاسبي وفي مقدمة ذلك الالتحاق بمكاتب المحاسبة وفتح المجال للخريجات لفتح مكاتب محاسبة خاصة بهن. ويمكن لنا أن نستعرض المجالات الآتية على سبيل التحديد:

المجال الأول: إعطاء المحاسبة فرصة مزاوله العمل المهني.

المجال الثاني: المساهمة في عملية الإحلال "السعودة"

المجال الثالث: فتح المجال للتعامل بين الشركات النسائية وبين المحاسبات.

وسوف نتناول كل نقطة من هذه النقاط فيما يلي.

المجال الأول: إعطاء المحاسبات فرصة مزاوله العمل المهني

أغلب فرص عمل المحاسبات حالياً تتركز إما في البنوك النسائية وإما في الوظائف التعليمية، وحتى الآن لم تزاو المحاسبة العمل المهني "كمحاسبة" تقوم بعمليات المراجعة والمحاسبة وتصميم النظم المحاسبية ومسك الدفاتر والسجلات وغيرها من المهام المحاسبية.

ولقد ناقش الباحثان هذا الأمر مع الأمين العام للهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين وأوضح أن مكاتب المحاسبة والمراجعة تقدم حالياً خدمات المراجعة، مسك الدفاتر، والخدمات الاستشارية (المالية، الاقتصادية، إدارية). كما استفسرنا عن إمكانية تحديد وظائف وخدمات معينة يمكن أن تقدمها المرأة السعودية فأجاب أن كل المهام والأعمال يمكن أن تقوم بها المحاسبات. وهذا يوضح أنه من الممكن للكادر النسائي "المحاسبة" القيام بكافة الأعمال المحاسبية.

ولقد أوضحت دراسة للدكتورة نورة أبا الخيل (٢٠٠٢)، أنه يوجد العديد من فرص العمل المناسبة لطبيعة المرأة والتي يمكن مزاولتها من أهمها العمل في المجالات التجارية والاشتراك في تأسيس الشركات على اختلاف أنواعها. فإذا ما سلمنا بقدرة المرأة على تنظيم الأعمال التجارية وهو الأمر الملاحظ حالياً حيث يوجد عدد كبير من سيدات الأعمال بالملكة، فإن ذلك يقودنا إلى أن المؤسسات والشركات والأعمال المملوكة لسيدات يمكن أن تستوعب أعداداً لا بأس بها من الجامعيات السعوديات والباحثات عن العمل. هذه المجالات يمكن أن تستعين بعدد كبير من خريجات جميع أقسام كليات العلوم الإدارية. كما يمكن لنا القول أيضاً إن وجود مكاتب المحاسبة النسائية أو وجود شركاء ومدراء مراجعة من النساء في مكاتب المراجعة السعودية حتى ولو كانت تلك المكاتب مملوكة للرجال سوف ينشط الحياة الاقتصادية حيث سوف تجد فيهن سيدات الأعمال السعوديات المصدر الملائم لتوريد خدمات المحاسبة والمراجعة دون الحاجة الماسة إلى خبرات الرجال في هذه المجالات.

في دراسة أخرى بعنوان "توظيف المرأة السعودية في القطاع الخاص" أعدتها إدارة البحوث بالغرفة التجارية الصناعية بالرياض (١٤١٨هـ). أوضحت الدراسة بعض مجالات العمل الأخرى المقترحة للمرأة السعودية: منها الالتحاق بالعمل في القطاع الحكومي ومنها إنشاء أقسام نسائية في مختلف الجهات التي تتعامل معها النساء وإنشاء أقسام للبحوث والمحاسبة والشؤون المالية والنسخ وتعمل فيها خريجات كليات

العلوم الإدارية وحملات شهادات الثانوية العامة.

غير أن الدراسة قد شككت في تأهيل المحاسبات السعوديات للعمل في القطاع الخاص وكذلك لمزاولة المهنة فالمحاسبة قادرة على القيام بعمليات المراجعة ومسك الدفاتر وغيرها من الخدمات المحاسبية. ولكن يتبقى الدور الأكبر والتساؤل الأهم كيف يمكن للمحاسبة أن تتأهل تأهيلاً مناسباً لمزاولة المهنة؟ وسوف نناقش بعض معوقات التأهيل فيما بعد.

المجال الثاني: المساهمة في عملية الإحلال "السعودة":

تحويل الكادر النسائي إلى كادر كفاء مؤهل يساهم في عملية الإحلال. فماذا لو تم إحلال المحاسبين غير السعوديين في مكاتب وشركات المحاسبة بمحاسبات سعوديات مؤهلات بنفس درجة الكفاءة والتأهيل التي يتصف بها المحاسبين غير السعوديين. وسوف نناقش في هذا القسم أبعاد عملية الإحلال.

• ارتفاع اعتماد المملكة على العمالة الوافدة:

تشير المعلومات الإحصائية لخطة التنمية الثامنة لعام (١٤٢٥-١٤٣٠هـ) الموافق (٢٠٠٥-٢٠٠٩هـ) إلى الاختلافات الكلية والهيكلية التي يتسم بها جانباً العرض والطلب في سوق العمل وتكشف عن تحديات تتطلب معالجات آلية طويلة الأجل، ومن أهم تلك الاختلافات:

- ارتفاع درجة اعتماد الاقتصاد الوطني على العمالة الوافدة الناشئة عن عدم مواكبة قوة العمل المحلية لزيادة الطلب الكلي عليها حيث تقدر الفجوة بين العمالة الوافدة والعمالة الوطنية بنحو (١,٥) ألف عامل وافد لكل ألف من العمالة الوطنية عام ١٤٢٣/١٤٢٤هـ (٢٠٠٣م) وقد برزت هذه الفجوة كحقيقة مهمة منذ خطة التنمية الرابعة، وستظل ضمن القضايا ذات الأولوية في خطة التنمية الثامنة.

- الاختلافات الهيكلية والمهنية في سوق العمل ويعكسها عدم وجود تناسب بين بعض مخرجات نظم التعليم والتدريب واحتياجات ذلك السوق، وتشير إلى عدم التناسب بين تطلعات الباحثين عن عمل والأوضاع السائدة في سوق العمل فيما يتعلق بنوعية الوظائف المعروضة وشروطها.

تستهدف خطة التنمية الثامنة، من خلال ما شملته من سياسات وآليات ومن موازنات للعمالة، معالجة هذه الاختلافات من خلال التحكم في مستويات العمالة الوافدة ونوعيتها من جهة، والعمل على تحقيق المواءمة، كما ونوعاً بين جانبي العرض والطلب في سوق العمل من جهة أخرى، وهو ما يتوقع أن يساهم في خفض معدلات البطالة وتقليص فرص ظهورها مستقبلاً لاسيما أن نسبة كبيرة من البطالة تعد من نوع البطالة الهيكلية.

نستنتج من الإحصائيات المنشورة من قبل وزارة التخطيط مدى اعتماد الدولة على العمالة الوافدة. فماذا يحدث لو قمنا بتحويل الكادر النسائي إلى كادر نسائي مؤهل كفاء يضاهي الكادر الوافد؟ بالنسبة لعملية الإحلال:

أوضح الدكتور حسين الحازمي، ضمن ندوة "واقع ومستقبل سوق العمل للمرأة السعودية" (١٤١٧هـ): أنه يجب أن نتفهم أن السعودة ليست مجرد عملية إحلال. فالإحلال هو إحلال سعودي محل أجنبي ولكن السعودة ذات شقين، الشق الأول هو إحلال من تم تدريبهم من السعوديين لشغل الوظائف التي يشغلها بغير سعوديين. والشق الآخر أن تكون السعودة بإيجاد وظائف جديدة للسعوديين لاستمرار التنمية الاقتصادية في البلاد.

نتفق مع هذا الرأي بشكل كبير كما نضيف إليه أنه يستوجب على الكادر النسائي السعودي إثبات

نفسه من خلال التأهيل لشغل وظائف محاسبية لطالما شغلها وافدين لسنوات عديدة. ونؤكد هنا على أن خريجات أقسام المحاسبة أمامهن تحد كبير لشغل مثل هذه الوظائف بجودة وكفاءة لا تقل عن سابقيهن من الوافدين حتى لا تحدث صدمة تعيد عمل المرأة السعودية عامة والمحاسبات خاصة عشرات السنين إلى الوراء.

ولا يوجد أفضل من التدريب والتأهيل لمواجهة هذا التحدي الهائل. ومن المجالات التي ترفع من تأهيل المحاسبات السعوديات ما يلي:

- التقدم لاجتياز اختبارات الزمالة "SOCPA".

- خدمات التدريب التي يقدمها صندوق الموارد البشرية يدعم بشكل كبير هدف التأهيل إذا ما تم تنسيق الجهود.

- الاستفادة من المعاهد الخاصة في عمليات التدريب والتأهيل.

المجال الثالث: التعاون بين الشركات النسائية وبين المحاسبات السعوديات:

أ- المحاسبة حلقة وصل بين الشركات النسائية ومكاتب المحاسبة:

بطبيعة الحال فإن التعامل سيكون بين "النساء"، الشركات النسائية من ناحية، والكادر النسائي الذي يعمل بالمكاتب المحاسبة والمراجعة من ناحية أخرى. ويعد ذلك من ضمن الحلول التي قد تخلقها فرصة عمل المحاسبة بمكاتب وشركات المحاسبة والمراجعة هي حل أزمة الاختلاط. هذه الأزمة في رأي أحد الباحثين (النمر ١٤٠٨) أهم المعوقات التي تواجهها المرأة في العمل، فالمرأة السعودية لا يحق لها أن تعمل في مكان واحد مع الرجل، وإنما لا بد أن تعمل النساء في مكان منفصل تماماً عن الرجل، وذلك دفعاً للمضار والشبهات التي قد تواجه المرأة ورغبة في حمايتها وصونها من كل سوء. أدى هذا الاتجاه إلى تقليل فرص مساهمتها في سوق العمل السعودية بحيث أصبحت تلك المساهمات مقتصرة على أعمال محددة كالتعليم، والخدمة الاجتماعية وإلى حد ما الخدمات الطبية. لقد علل المؤيدون لعملية الفصل بين الرجل والمرأة في العمل ببعض الشواهد من الشريعة الإسلامية التي لا تجيز وجود الرجل والمرأة في مكان واحد (الاختلاط).

من هنا تبرز أهمية إيجاد حل مشكلة الاختلاط. حيث يمكن للمحاسبة التي تعمل بمكتب المحاسبة والمراجعة المساهمة بإيجاد حلقة وصل بين الشركات النسائية وبين مكاتب وشركات المحاسبة.

وفي إطار حل مشكلة الاختلاط فإنه يمكن وضع ترتيبات لأنظمة عمل مرنة والتي تتضمن العمل في مكان مستقل عن الرجال أو العمل من البيت من خلال استخدام الأجهزة والاساليب الحديثة للاتصالات التي تمكن من تأدية العمل وكأنه تم في مكان العمل. وقد أشار (Mattis 1990) إلى أنظمة العمل المرنة تؤدي إلى تحسين الرضاء عن العلم وزيادة رغبتهم في البقاء على رأس المال، وقد أيد دراسة (Almer and Kaplan 2000) هذا الأمر حيث خلصت الدراسة إلى أن وضع ترتيبات لأنظمة عمل مرنة في مكاتب المحاسبة والمراجعة حتى يتمكن المحاسبون من مقابلة احتياجاتهم الأسرية مما يؤدي إلى زيادة الرضاء عن العمل وبالتالي تحسين الكفاءة والإنتاجية.

ب- دخول كوادر نسائية من تخصصات مختلفة:

هذه فرصة جيدة لتشغيل كوادر نسائية من غير التخصص، أي تساهم هذه المكاتب بتوظيف كوادر نسائية من تخصصات مختلفة مثل خريجات الحاسب الآلي، وخريجات معهد الإدارة، ومن خريجات كلية

العلوم الإدارية، تخصص اقتصاد، وإدارة عامة، وإدارة أعمال، كل هذه التخصصات تحتاجها المكاتب لإنجاز أعمال الاستشارات المالية والاقتصادية، وعمليات النسخ والطبع، وأعمال السكرتارية بوجه عام.

ج- فتح مكاتب محاسبة ومراجعة مستقلة:

في دراسة للدكتورة نورة أبا الخيل (٢٠٠٢)، أوضحت أن دور الأجهزة الحكومية في تشجيع عمل المرأة وزيادة إمكانية مشاركتها في القطاع الخاص هو دور أساسي لمساعدة المرأة السعودية على تأسيس مجالات العمل الخاصة بها ومنها مكاتب المحاسبة. إن العمل على مساعدة المرأة السعودية في زيادة إمكانية مشاركتها في القطاع الخاص يرتبط ببعض الإجراءات المتعلقة بالدوائر والمصالح الحكومية ذات العلاقة مثل وزارة التجارة والصناعة، والكهرباء، ووزارة التخطيط، والمؤسسات التي تعني بتقديم الخدمات الاستثمارية ومنح القروض، وكذلك بعض الجهات غير الحكومية مثل الغرف التجارية.

ويتم ذلك عن طريق ما يلي:

- وضع سياسات صريحة وإجراءات محددة تدعم الدولة من خلالها مهمة المرأة في الحصول على التراخيص ومباشرة عملها بنجاح والمساهمة في بناء اقتصاد وطني منتج وفعال في إطار تعاليم الدين الإسلامي الحنيف.
 - تشكيل لجنة أو مكتب نسائي استشاري خاص لمتابعة المشاريع التي يمكن القيام بها من قبل المرأة ومتابعة أعمالها وتقديم المشورة والعون لها في كل ما تحتاجه.
 - تقديم المشورة والمساعدات اللازمة لدعم الكفاءات النسائية وتطوير قدراتها للنجاح في مجال العمل الخاص سواء بالنسبة للمنتسبات إلى الغرفة التجارية أو من تحاول البدء في النشاط الاقتصادي.
 - إيجاد قطاع خدمات واستعلام نسائي يقدم المعلومات والخدمات لكل من تريد أن تقوم بأي عمل اقتصادي يوافق رغبتها وإمكانياتها المادية ويشجع على الاتصال الشخصي للحصول على تلك المعلومات، بالإضافة إلى الإعلان عنها، لتشجيع المرأة على الكتابة للحصول عليها.
 - تشجيع سيدة الأعمال السعودية على متابعة تجربتها الحديثة من خلال تشجيعها على إقامة شركات نسائية مساهمة للعمل في مجال الخدمات والصناعات الخفيفة مما يساعد على المساهمة الفعالة في تقدم مجتمعها النامي، وتنشيط الحركة الاقتصادية في البلاد وخلق مجالات عمل عديدة.
 - زيادة وعي المجتمع والجهات الإعلامية بأهمية دور المرأة في التنمية ومجال مشاركتها الفعال في بناء صرح اقتصادي متين، وذلك بهدف التركيز على دور المرأة في عملية التنمية.
- ٨-٢-١ معوقات العمل الخاص:

مما لا شك فيه إن القطاع الخاص يسعى لتحقيق أعلى ربحية ممكنة وخفض التكلفة وفي الغالب فإن القطاع الخاص غير مستعد لتشغيل كادر بشري غير مؤهل، مما سوف يضطره إما إلى تكبد تكاليف تدريبية وتأهيلية لتمكنه من مزاوله العمل المهني وإما استبداله بكادر مؤهل ويكون البديل كادر غير سعودي. ولقد أوضحت ندوة لجامعة الملك سعود بعنوان "سوق العمل في المملكة العربية السعودية" ٢٠-٢٢ رجب ١٤٢١هـ الموافق ١٧-١٩ أكتوبر ٢٠٠٠م بعض المعوقات التي تحول دون توظيف الخريجات بالشركات الخاصة. تتضمن هذه المعوقات ما يلي:

- ١- معوقات مرتبطة بأصحاب العمل: وكانت إحدى العقبات التي ذكرت في هذا اللقاء، عدم الإسهام في تأهيل طالبي العمل من المواطنين وتدريب العاملين منهم وخاصة حديثي التوظيف، والاعتذار عن توظيفهم

بحجة افتقارهم إلى كفاءة العمل.

٢- معوقات مرتبطة بطالبي العمل: رفض بعض طالبي العمل الالتحاق بدورات تدريبية قبل أو أثناء بحثهم عن العمل، تساعد في الحصول على العمل المناسب على الرغم من تسيير الالتحاق بمثل هذه الدورات وقصر مدة التدريب.

وناقشت ندوة واقع مستقبل سوق العمل للمرأة السعودية التي نظمتها اللجنة النسائية بجمعية الاقتصاد السعودية بالتعاون مع لجنة الثقافية والفنون التشكيلية بجمعية النهضة النسائية الخيرية بالرياض ٢٩ ذي الحجة ١٤١٧هـ الموافق ٦ مايو ١٩٩٧م مشاكل توظيف النساء وركزت في نقاشها على مشاكل التخصصات الجامعية وعدم ربطها بالمتطلبات البيئية.

وأوضح النقاش أن معظم الجامعات يخرجن من تخصصات نظرية دون أن يتوافر فرص عمل كافية لهن وهذا خطأ يجب تداركه من خلال التخطيط الجيد للسياسة التعليمية.

ويمكن استخلاص مشاكل توظيف النساء في القطاع الخاص من خلال مجموعة من الدراسات المعنية بهذا الصدد (نورة أبا الخيل ٢٠٠٢، إمارة منطق المدينة المنورة ٢٠٠٤) فيما يلي:

١- أن التخصصات المعروضة من العمالة النسائية لا تتناسب في معظمها من حيث التأهيل أو الخبرة مع احتياجات القطاع الخاص، وكمثال على ذلك أن معظم الملتحقات الجدد بسوق العمل خلال الفترة ١٤١٥/١٤٢٠هـ من الحاصلات على تخصص دراسات إسلامية وعلوم اجتماعية وقد بلغت نسبتهن ٥٧,٥% من خريجات الجامعات ٢٩,٥% من إجمالي الملتحقات بسوق العمل ولا تتوافر التخصصات العلمية بالتنوع والأعداد المناسبة، وبالنسبة للملتحقات من النوعيات التعليمية الأخرى فمعظمهن من الحاصلات على المؤهل الابتدائي فقط.

٢- ارتفاع تكلفة العمالة السعودية وضعف تقبلها لظروف ونظام العمل في القطاع الخاص سواء من حيث مواعيد العمل، وعدد ساعات الدوام، أو الأجازات، وتفضيل هذه العمالة للعمل الحكومي.

٣- تأخر الاهتمام بتدريب العمالة النسائية على المهن الملائمة، ونقص الإمكانات التدريبية الحالية سواء في الجهات القائمة بالتدريب أو مناهج ومستوى التدريب وتوافقه مع احتياجات سوق العمل.

كما أظهرت الدراسات أن أهم السلبيات التي تواجه توظيف المرأة السعودية عدم الانضباط، وضعف الالتزام، وكثرة الغياب، وعدم الاستقرار الوظيفي على المدى الطويل.

كما انتهت الدراسات إلى أن أهم العوامل اللازمة لزيادة توظيف السعوديات تتمثل في التالي:

١- التعاون مع هيئات التأهيل والتدريب وخاصة في مجالات الحاسب واللغات.

٢- تحديث نظم العمل بما يسمح بمجالات أكبر لعمل المرأة.

٣- دعم الدولة.

٤- توفير بيئة العمل المناسبة للمرأة.

نخلص من ذلك إلى أن التأهيل يعد أهم معوق من معوقات ممارسة المحاسبات السعوديات للعمل المهني، وفي تصور الباحث أن أول مستويات التأهيل تبدأ من التعليم الجامعي. فهناك شكوك كبيرة حول كفاية المحتوى العلمي للمقررات الجامعية لتأهيل خريجات المحاسبة للعمل المهني. فالبعض يرى في هذه المقررات أنها نظرية لا تتطوّل على جوانب تطبيقية تؤهل الخريجات للعمل المحاسبي، والبعض يرى فيها

أنها دون المستوى ومتقدمة وتحتاج إلى تحديث، أما فيما يتعلق بالمعوقات المرتبطة برغبات أصحاب العمل فإنه يمكن اعتبارها حالة موروثية مرتبطة بتاريخ العلاقات الاجتماعية بالمملكة ولا تمثل اتجاهها راسخاً لدى أصحاب المكاتب، كما أنها قد تكون مرتبطة بارتفاع تكاليف تهيئة بيئة العمل المناسبة للمرأة أو بسبب إدراك أصحاب المكاتب، لعدم قدرة الخريجة على العمل المهني. وسوف نركز على هذه الجوانب في الدراسة الميدانية.

٢-٨ - ١ اختبار الفرضان الثالث والرابع:

يختبر الفرضان الثالث والرابع تأثير كل من المتغيرات الأكاديمية والمتغيرات المهنية على التحاق المحاسبات السعوديات للعمل بمكاتب المحاسبة والمراجعة. ويتم اختبار هذين الفرضين ميدانياً، وذلك وفقاً للخطوات التالية:

٢-٨-١ منهج الدراسة الميدانية:

تم استخدام منهج البحث الوصفي وذلك من أجل التعرف على تحديد فرص عمل المحاسبات السعوديات بمكاتب وشركات المحاسبة والمراجعة وقد تم إعداد استبيانات لهذا الغرض. وتم استخدام الاستبيان لفحص تساؤلات الدراسة، كما تم إعداد قائمة بالأسئلة الخاصة بالمقابلات الشخصية. واستخدمت الأسئلة المغلقة ذات الإجابات المتعددة لسهولة الإجابة عليها من قبل أفراد العينة وسرعة فرز البيانات وتبويبها وتحليلها إحصائياً.

٢-٨-٢ مجتمع الدراسة:

يتعلق الفرض الثالث بالمتغيرات الأكاديمية المؤثرة على التحاق المحاسبات السعوديات بالعمل في مكاتب المحاسبة والمراجعة. وللتعرف على هذه المتغيرات فإنه لا بد من الحصول على معلومات من أعضاء هيئة التدريس بقسم المحاسبة - كلية إدارة الأعمال - بجامعة الملك سعود، وبالتالي فهم يمثلون المجتمع الأول؛ أما الفرض الرابع، فيركز على المتغيرات المهنية المؤثرة على ممارسة خريجات قسم المحاسبة للمهنة بمكاتب المحاسبة والمراجعة، وبالتالي لا بد من الحصول على معلومات من ممارسي المهنة بمكاتب المحاسبة والمراجعة، وبالتالي فهم يمثلون المجتمع الثاني للدراسة.

٢-٨-٣ عينة الدراسة:

شملت عينة الدراسة فئة أساتذة المحاسبة بجامعة الملك سعود، وقد بلغ عدد ردود الأساتذة المشاركين في البحث ٢٣ رداً (٢٣ مفردة عينة)، أما بالنسبة للمكاتب فقد شملت مدراء مكاتب المحاسبة والمراجعة بالمملكة العربية السعودية، وبلغ عدد ردود ممثلي مكاتب المحاسبة والمراجعة ٢٢ رداً (٢٢ مفردة عينة).

٢-٨-٤ طريقة جمع المعلومات:

لقد تم توزيع الاستبيانات لجميع أساتذة قسم المحاسبة بجامعة الملك سعود عن طريق المناولة المباشرة وقد استغرقت حوالي ٢٥ يوماً حتى تم الحصول على الردود كما تم إرسال الاستبيانات الخاصة بمكاتب وشركات المحاسبة عن طريق الفاكس واستلام الردود عن طريق الفاكس والبريد الإلكتروني.

٢-٨-٥ حدود الدراسة الميدانية:

- الحدود الزمنية: تم إجراء هذه الدراسة خلال الفصل الدراسي الثاني للعام ١٤٢٧هـ.

- الحدود المكانية: مدينة الرياض ومدينة جدة
- الحدود الموضوعية: اقتصر موضوع الدراسة في تحديد فرص عمل للمحاسبات السعوديات بمكاتب وشركات المحاسبة والمراجعة بالملكة العربية السعودية.

٦-٢-٨ الأساليب الإحصائية:

نظراً لأن الأسئلة تم صياغتها في صورة اختيارات متعددة (ثلاثة اختيارات)، فإنه تم التعبير عن هذه الاختيارات في شكل رتب (١، ٢، ٣) حيث تشير الرتبة (١) إلى التوافق التام مع إيجابية السؤال كأن نسأل عن موافقة الفرد على تشغيل المحاسبات في مكاتب المحاسبة. أما الرتبة (٢) فإنها تشير إلى عدم التوافق مع إيجابية السؤال (أي تنفي أو لا توافق) أما الرتبة الوسط (٣) فكانت تعبر عن التوافق بشكل وسط ولكنها لا تنفي الإيجابية التي يبحث عنها السؤال. بناءً عليه فإنه تم تحليل البيانات الإحصائية باستخدام الأساليب التالية:

- التكرارات Frequencies
- تحليل الدقة Reliability analysis
- تحليل المكونات الأساسية Principal Components

ويعد أسلوب التكرارات أسلوب أحادي يعكس نسب الإجابات المختلفة على كل سؤال من الأسئلة. أما أسلوب تحليل الدقة وتحليل المكونات فإن كلا من هما ينطوي على تحليل العلاقات الموجودة بين الردود (الإجابات) سواء على مستوى الأفراد أو على مستوى المتغيرات. ويقدم لنا تحليل الدقة قياسات إحصائية عن الارتباط والمكونات الأساسية والتباين ويختبر معنوية التباين ANOVA، بينما يقدم تحليل المكونات الأساسية تجمعات العوامل التي تشكل بناءً لموضوعات البحث.

٧-٢-٨ تحليل نتائج الدراسة:

بناءً على الأساليب الإحصائية المشار إليها يلخص الباحثان نتائج الدراسة بالنسبة للعيينة الأولى من هيئة التدريس ثم بالنسبة للعيينة الثانية من ممثلي مكاتب المحاسبة والمراجعة. ويتم تحليل نتائج كل عينة على مرحلتين الأولى التكرارات، والثانية إحصاءات تحليل الدقة.

١-٧-٢-٨ تحليل ردود أعضاء هيئة التدريس: التأهيل الجامعي

في هذا الجزء سوف نقوم بتحليل الآراء التي تم جمعها من آراء أساتذة قسم المحاسبة بجامعة الملك سعود، الخاصة بموضوع تأهيل المحاسبات السعوديات لمزاولة العمل المهني بمكاتب المحاسبة والمراجعة وآراء مكاتب المحاسبة والمراجعة بالملكة العربية السعودية، بشأن تحديد فرص عمل للمحاسبات السعوديات بمكاتب وشركات المحاسبة و المراجعة، وفيما يلي عرض للنتائج:

أولاً - التكرارات

يعرض الجدول رقم (١) تكرارات ردود أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود حول كفاية التأهيل الجامعي لخريجات أقسام المحاسبة من أجل القيام بالعمل المهني. ويجب ملاحظة أنه تم ترقيم نقاط كفاية التأهيل الجامعي من (١) حتى (١٢) ثم مناقشة كل واحدة منها فيما بعد.

جدول رقم (١) تكرارات الردود حول التأهيل الجامعي

فئات الردود	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩	١٠	١١	١٢
متفق تماماً %	١٣	٣٩,١	٥٦,٥	٤٣,٥	٣٠,٤	٧٨,٢	٩١,٢	٦٥,٢	٨,٧	٧٨,٢	٧٨,٢	٨٧
متفق إلى حد ما %	٧٨,٢	٥٦,٥	٤٣,٥	٤٧,٨	٥٦,٥	١٧,٤	٨,٧	٣٤,٨	٦٠,٩	٢١,٧	١٧,٤	١٣
غير متفق %	٨,٧	٠	٠	٩١,٢	١٢	٤,٣	٠	٠	٣٠,٤	٠	٤,٣	٠
لا رد %	٠	٤,٣	٠	٨,٧	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠
الإجمالي %	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

فيما يلي مناقشة النتائج:

(١) كفاية المقررات لتأهيل الخريجات

هل مقررات المحاسبة المالية متوافقة لتأهيل الخريجة لمزاولة المهنة بمكاتب المحاسبة والمراجعة؟
يتبين من عمود رقم (١) أن غالبية أفراد عينة الدراسة يرون أن مقررات المحاسبة المالية متوافقة إلى حد ما لتأهيل الخريجة لمزاولة المهنة بمكاتب المحاسبة والمراجعة، وذلك بنسبة بلغت (٧٨,٢) %، ثم يليهم الذين يرون أن مقررات المحاسبة المالية متوافقة لتأهيل الخريجة لمزاولة المهنة بمكاتب المحاسبة والمراجعة، وذلك بنسبة بلغت (١٣) %، ثم يليهم الذين يرون أن مقررات المحاسبة المالية غير متوافقة لتأهيل الخريجة لمزاولة المهنة بمكاتب المحاسبة والمراجعة، وذلك بنسبة بلغت (٨,٧) %.

(٢) كفاية المقررات لاجتياز SOCPA

هل من الممكن للخريجة الجامعية السعودية أن تلتحق باختبار الزمالة السعودية SOCPA بعد التخرج دون الحاجة للدورات التدريبية؟
يتبين من العمود (٢) أن غالبية أفراد عينة الدراسة يرون أن الخريجة الجامعية السعودية لا يمكنها أن تلتحق باختبار الزمالة السعودية SOCPA بعد التخرج دون الحاجة للدورات التدريبية، وذلك بنسبة بلغت (٥٦,٥) %، ثم يليهم الذين يرون أنه من الممكن أن تلتحق الخريجة الجامعية السعودية باختبار الزمالة السعودية SOCPA بعد التخرج دون الحاجة للدورات التدريبية، وذلك بنسبة بلغت (٣٩,١) % أما الذين لم يبينوا فقد بلغت نسبتهم (٤,٣) %.

(٣) تعديل المقررات إلى مقررات تطبيقية:

هل من الممكن تعديل المقررات الدراسية "مقررات المحاسبة" في الجامعة لتكون بشكل تطبيقي عملي بدلاً من الطابع النظري؟

يتبين من عمود رقم (٣) أن غالبية أفراد عينة الدراسة يرون أنه يمكن تعديل المقررات الدراسية في الجامعة لتكون بشكل تطبيقي عملي بدلاً من الطابع النظري، وذلك بنسبة بلغت (٥٦,٥) %، ثم يليهم الذين يرون أنه من الممكن إلى حد ما تعديل المقررات الدراسية في الجامعة لتكون بشكل تطبيقي عملي بدلاً من الطابع النظري، وذلك بنسبة بلغت (٤٣,٥) %.

(٤) توافق المقررات مع المعايير

هل المقررات الدراسية الجامعية معدة حسب معايير المحاسبة والمراجعة السعودية SSOCPA يتبين من عمود رقم (٤) أن غالبية أفراد عينة الدراسة لا يرون أن المقررات الدراسية الجامعية معدة حسب معايير المحاسبة والمراجعة السعودية SOCPA وذلك بنسبة بلغت (٨٠، ٤٧٪)، ثم يليهم الذين يرون أن المقررات الدراسية الجامعية معدة حسب المعايير السعودية SOCPA، وذلك بنسبة بلغت (٥٠، ٤٢٪) أما الذين لم يبينوا فقد بلغت نسبتهم (٧٠، ٨٪).

(٥) تقديم المقررات صورة واضحة عن المهنة.

هل هناك صورة واضحة لدى الخريجات بناء على ما تم دراسته في الجامعة عن مهنة المحاسبة والمراجعة والمهام التي تؤديها هذه المهنة؟

يتبين من عمود رقم (٥) أن غالبية أفراد عينة الدراسة يرون أن هناك صورة واضحة إلى حد ما لدى الخريجات بناء على ما تم دراسته في الجامعة عن مهنة المحاسبة والمراجعة والمهام التي تؤديها هذه المهنة، وذلك بنسبة بلغت (٥٦٪)، ثم يليهم الذين يرون أن هناك صورة واضحة لدى الخريجات بناء على ما تم دراسته في الجامعة عن مهنة المحاسبة والمراجعة والمهام التي تؤديها هذه المهنة، وذلك بنسبة بلغت (٢٠، ٤٠٪)، ثم يليهم الذين لا يرون أن هناك صورة واضحة لدى الخريجات بناء على ما تم دراسته في الجامعة عن مهنة المحاسبة والمراجعة والمهام التي تؤديها هذه المهنة، وذلك بنسبة بلغت (١٣٪).

(٦) إمكانية تعديل الخطط الدراسية:

هل من الممكن تعديل الخطة الدراسية لتكون متوافقة مع لمزاولة المهنة؟

يتبين من عمود رقم (٦) أن غالبية أفراد عينة الدراسة يرون أنه من الممكن تعديل الخطة الدراسية لتكون متوافقة مع عمل الخريجة لمزاولة المهنة، وذلك بنسبة بلغت (٧٨، ٣٪)، ثم يليهم الذين يرون أنه من الممكن إلى حد ما تعديل الخطة الدراسية لتكون متوافقة مع عمل الخريجة لمزاولة المهنة، وذلك بنسبة بلغت (١٧، ٤٪)، ثم يليهم الذين لا يرون أنه من الممكن تعديل الخطة الدراسية لتكون متوافقة مع عمل الخريجة لمزاولة المهنة، وذلك بنسبة بلغت (٤، ٢٪).

(٧) التدريب بمكاتب المحاسبة أثناء الدراسة

هل من الممكن أن يكون هناك تواصل بين مكاتب وشركات المحاسبة من جهة والجامعة من جهة أخرى لتدريب الخريجات السعوديات؟

يتبين من عمود رقم (٧) أن غالبية أفراد عينة الدراسة يرون أنه من الممكن أن يكون هناك تواصل بين مكاتب وشركات المحاسبة والجامعة لتدريب الخريجات السعوديات، وذلك بنسبة بلغت (٩١، ٢٪)، ثم يليهم الذين لا يرون أنه من الممكن أن يكون هناك تواصل بين مكاتب وشركات المحاسبة من جهة والجامعة من جهة أخرى لتدريب الخريجات السعوديات، وذلك بنسبة بلغت (٨٠، ٧٪).

(٨) إدراك الخريجات لأهمية المهنة

هل لدى الخريجة صورة واضحة عن أهمية مهنة المحاسبة في المجتمع؟

يتبين من عمود رقم (٨) أن غالبية أفراد عينة الدراسة يوافقون على أنه لدى الخريجة صورة واضحة عن أهمية مهنة المحاسبة في المجتمع، وذلك بنسبة بلغت (٦٥، ٢٪) ثم يليهم الذين لا يوافقون على أنه لدى الخريجة صورة ذهنية واضحة عن أهمية مهنة المحاسبة في المجتمع، وذلك بنسبة بلغت

(٨، ٣٤٪).

(٩) معرفة ودراية الخريجات بالهيئة السعودية للمحاسبين

هل الخريجة على دراية كافية عن الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين وما تقدمه لمهنة المحاسبة؟

يتبين من عمود رقم (٩) أن غالبية أفراد عينة يوافقون على أن الخريجة على دراية كافية إلى حد ما عن الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين وما تقدمه لمهنة المحاسبة، وذلك بنسبة بلغت (٩٠، ٦٠٪)، ثم يليهم الذين لا يرون أن الخريجة على دراية كافية عن الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين وما تقدمه لمهنة المحاسبة، وذلك بنسبة بلغت (٤٠، ٣٠٪)، ثم يليهم الذين يرون أن الخريجة على دراية كافية عن الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين وما تقدمه لمهنة المحاسبة، وذلك بنسبة بلغت (٨، ٧٪).

(١٠) التدريب على آداب وسلوك المهنة

هل من الممكن تدريب الخريجات على آداب وسلوكيات المهنة قبل التخرج؟

يتبين من عمود رقم (١٠) أن غالبية أفراد عينة الدراسة يرون أنه من الممكن تدريب الخريجات على آداب وسلوك المهنة قبل التخرج، وذلك بنسبة بلغت (٧٨، ٣٪)، ثم يليهم الذين يرون أنه من الممكن إلى حد ما تدريب الخريجات على أدبيات وسلوكيات المهنة قبل التخرج، وذلك بنسبة بلغت (٢١، ٧٪).

(١١) إمكانية زيارة الشركات

هل من الممكن للخريجة أن تحصل على فرصة زيارة الشركات النسائية والإطلاع عن قرب عن سير العمل؟

يتبين من عمود رقم (١١) أن غالبية أفراد عينة الدراسة يرون أنه من الممكن للخريجة أن تحصل على فرصة زيارة الشركات النسائية والإطلاع عن قرب عن سير العمل، وذلك بنسبة بلغت (٧٨، ٣٪)، ثم يليهم الذين لا يرون أنه من الممكن للخريجة أن تحصل على فرصة زيارة الشركات النسائية والإطلاع عن قرب عن سير العمل، وذلك بنسبة بلغت (٢١، ٧٪).

(١٢) إمكانية تطوير المقررات

هل من الممكن تطوير المقررات الدراسية لتتوافق مع التطلعات المستقبلية لمهنة المحاسبة؟

يتبين من عمود رقم (١٢) أن غالبية أفراد عينة الدراسة يرون أنه من الممكن تطوير المقررات الدراسية لتتوافق مع التطلعات المستقبلية لمهنة المحاسبة، وذلك بنسبة بلغت (٨٧٪)، ثم يليهم الذين يرون أنه من الممكن إلى حد ما تطوير المقررات الدراسية لتتوافق مع التطلعات المستقبلية لمهنة المحاسبة، وذلك بنسبة بلغت (١٣٪).

ثانياً: تحليل الدقة Reliability analysis

يحاول الباحثان، من خلال تحليل الدقة، الوصول إلى التالي:

- توضيح العلاقات القائمة بين ردود أعضاء هيئة التدريس وذلك من خلال مصفوفة الارتباط.
- المكونات الأساسية Principal component
- الوقوف على مصداقية النتائج ومعنوياتها من خلال تحليل التباين ANOVA.

١- مصفوفة الارتباط

مصفوفة الارتباط تعكس بعض الاتجاهات المتباينة في ما بين عوامل التأهيل الجامعي. فكما يتضح من الجدول فإن أعلى ارتباط بين العامل الأول (توافق المقررات مع متطلبات العمل بمكاتب المحاسبة) والعامل التاسع (المعرفة بدور الهيئة السعودية في المهنة) ويبلغ معامل الارتباط ٠,٥٥. يلي ذلك ارتباط العامل العاشر (التدريب على سلوك وآداب المهنة) مع العامل الثاني عشر حيث (تطوير المقررات)، بلغ معامل الارتباط ٠,٥. وفي نفس الوقت فإن الارتباط للعامل الأول مع كل من العاشر والثاني عشر ضعيف أو سالب ٠,٠٠ - ٠,٢٨، وأن ارتباط العامل التاسع مع العامل العاشر ضعيف (٠,٠٤) ومع العامل الثاني عشر متوسط (٠,٢٣). هذه النتائج توضح أن هناك مكونات متباينة للعوامل السابقة.

جدول رقم (٢) يعرض مصفوفة الارتباط بين عوامل التأهيل الجامعي.

٢- المكونات الأساسية

من خلال أسلوب تحليل المكونات الأساسية يمكن استخلاص المكونات الأساسية للتأهيل الجامعي.

جدول رقم (٣) يعكس أربعة مكونات.

جدول رقم (٣) مصفوفة ارتباط عوامل التأهيل الجامعي

العامل	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩	١٠	١١	١٢
١	١											
٢	٠,٤٤	١										
٣	-٠,٤٥	-٠,٢١	١									
٤	٠,٢٢	-٠,٠٥	-٠,٠٤	١								
٥	٠,٢٦	٠,٠٢	-٠,٠٤	-٠,٠١	١							
٦	-٠,٢٨	-٠,٠٧	٠,٣٦	-٠,٢٦	-٠,٢٢	١						
٧	٠,٣٧	٠,٢٨	-٠,٢٥	-٠,٠٢	-٠,٢١	٠,٢٥	١					
٨	٠,٢٢	-٠,١١	٠,١٩	-٠,٠٤	٠,٤٤	-٠,١٢	-٠,٢٥	١				
٩	٠,٥٥	٠,٤٤	-٠,٢٥	-٠,١٨	٠,٤٥	٠,٠٥	٠,٤٤	٠,٢٤	١			
١٠	-٠,٢٨	-٠,٠٧	٠,٢٧	-٠,٢٦	٠,٢٧	-٠,٢٢	٦٦	-٠,١٣	٠,٠٤	١		
١١	٠,٠٠	٠,٢٧	٠,٣١	-٠,٣٧	-٠,٠٦	٠,٤١	-٠,١٢	-٠,٠٥	-٠,١٢	٠,١٩	١	
١٢	٠,٠٠	٠,٣٥	-٠,٠٤	-٠,١٦	٠,٢٩	-٠,٢٠	-٠,١٣	-٠,٠٤	٠,٢٣	٠,٥٠	٠,٢٨	١

المكونات الأربعة التي يعرضها جدول رقم (٢) تبين العوامل التي تنتمي إلى المكون وارتباط كل عامل بالمكون.

- المكون الأول: يضم مجموعة العوامل المتعلقة بتأهيل الخريج للمهنة ومعرفته بالهيئة السعودية للمحاسبين ودورها. وبالعودة إلى جدول رقم (١) التكرارات نجد أن إجابات العينة على الأسئلة الخمسة للعوامل لم تكن متفقة تماما وأن العامل الثالث لم يكن هناك اتفاق عليه. النتيجة هنا أن هناك قصورا في التأهيل الجامعي للمهنة.

جدول رقم (٣) مكونات التأهيل الجامعي

المكون الأول	المكون الثاني	المكون الثالث	المكون الرابع
١ (٠,٨٣٣)	٣ (٠,٤٧٤)	٦ (٠,٧٠٧)	٨ (٠,٧٤١)
٢ (٠,٦٥٥)	١٠ (٠,٧٤١)	٧ (٠,٦٦٤)	
٤ (٠,٠٣)	١١ (٠,٦٢٣)		
٥ (٠,٤٨٩)	١٢ (٠,٦٦٤)		
٩ (٠,٨١٠)			

- المكون الثاني: يضم العوامل المرتبطة بضرورة التدريب العملي وإمكانية تطوير المقررات لتكون تطبيقية أكثر. وبالرجوع إلى جدول التكرارات نجد أن إجابات العينة كانت متفقة تماما مع العوامل. وهذا يؤدي إلى نتيجة واحدة أن هناك رغبة صادقة لدى أعضاء هيئة التدريس لتطوير المناهج لتتوافق مع المتطلبات المهنية.

- المكون الثالث، والرابع مكونات شاذة. فالمكون الثالث يضم عاملين الأول مرتبط بتعديل الخطط الدراسية ونجد أن ارتباطه الثاني بالمكون الثاني، والعامل السابع الخاص بالتواصل مع المهنة ونجد أن ارتباطه الثاني بالمكون الأول. أما المكون الرابع فيتضمن عاملا واحدا يتعلق بمعرفة الخريجة بدور المهنة في المجتمع، وارتباطه الثاني بالمكون الأول.

نخلص من ذلك إلى أن هناك قصورا في تأهيل خريجات أقسام المحاسبة وضعف المعرفة التي تتكون لديهم عن طبيعة المهنة والمهام الخاصة بها ودورها في المجتمع. ويرى أعضاء هيئة التدريس أنه يجب تطوير المناهج الدراسية لتلبي الاحتياجات المهنية حتى تكون خريجة المحاسبة على قدر كبير من المعرفة المهنية يؤهلها للعمل بمكاتب المحاسبة والمراجعة.

١- تحليل التباين:

جدول تحليل التباين، الجدول رقم (٤) يعكس معنوية النتائج التي توصلنا إليها باستخدام اختبار (F).

جدول رقم (٤) تحليل التباين

مصدر التباين	متوسط المربعات	F ومستوى المعنوية
اختلافات أفراد العينة	٠,٤٠٢	
اختلافات ردود كل فرد:	٠,٣٤١	
أ - بسبب العوامل	٢,٧٧	
ب - بسبب الخطأ	٠,٢٢	
معامل ألفا	٠,٤٥	

يوضح هذا الجدول أن معظم تباين ردود العينة يرجع إلى اختلافات عوامل الدراسة أما الجزء من التباين الراجع إلى الخطأ فإنه ضئيل نسبياً الأمر الذي نتج عنه قيمة F عالية ومعنوية بدرجة كبيرة وأن معامل ألفا هو ٤٥٪ يدل على أن نسبة التباين الراجعة لاختلافات العوامل عالية.

٢-٧-٢-٨ تحليل ردود ممثلي مكاتب المحاسبة، إمكانية توظيف الخريجات

في هذا الجزء سوف نقوم بتحليل الآراء التي تم جمعها من ممثلي مكاتب المحاسبة والمراجعة من شركاء ومدراء مراجعة، الخاصة بموضوع التوظيف ودور مكاتب المحاسبة والمراجعة في حل مشكلة توظيف خريجات أقسام المحاسبة بالجامعات السعودية.

أولاً - التكرارات

يعرض جدول رقم (٥) تكرارات ردود ممثلي مكاتب المحاسبة والمراجعة حول توظيف خريجات أقسام المحاسبة والدور الذي يمكن أن تلعبه مكاتب المحاسبة والمراجعة في هذا الصدد. ويجب ملاحظة أنه تم ترقيم نقاط إمكانية التوظيف من (١) حتى (١٢) ثم مناقشة كل واحدة منها فيما بعد.

جدول رقم (٥) تكرارات الردود حول التأهيل الجامعي

فئات الردود	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩	١٠	١١	١٢
متفق تماماً %	٣٠	٢٦	٢٧	٧٥	٧٠	٢٤	٤٥	٢٤	٤٢	١٥	٢٧	٧٢
متفق إلى حد ما %	٦٤	٦٠	٦٤	١٨	٢١	٦٤	٤٨	٢٣	٣٦	٠	٥٢	٢١
غير متفق %	٦	٤	٩	٧	٩	١٢	٧	٤٢	٢٢	٨٥	٢١	٧
لا رد %	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠
الإجمالي %	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

فيما يلي مناقشة النتائج.

(١) دعم المكاتب لتوظيف السيدات

هل لدى مكاتب المحاسبة والمراجعة الرغبة في دعم وإيجاد فرصة عمل للخريجات السعوديات في أقسام المحاسبة؟

يتبين من العمود رقم (١) أن غالبية أفراد عينة الدراسة يرون أن لدى مكاتب المحاسبة والمراجعة الرغبة في دعم وإيجاد فرصة عمل للخريجات السعوديات في أقسام المحاسبة، وذلك بنسبة بلغت (٦٣، ٦)٪، ثم يليهم الذين يرون أن لدى مكاتب المحاسبة والمراجعة الرغبة بشدة في دعم وإيجاد فرصة عمل للخريجات السعوديات في أقسام المحاسبة، وذلك بنسبة بلغت (٣٠، ٢)٪، ثم يليهم الذين لا يرون أن لدى مكاتب المحاسبة والمراجعة الرغبة في دعم وإيجاد فرصة عمل للخريجات السعوديات في أقسام المحاسبة وذلك بنسبة بلغت (٦، ١)٪.

(٢) المبادرة باستقبال الخريجات بالمكاتب.

في حالة إصدار قرار أو نظام من الجهات المختصة لفتح الفرص أمام خريجات المحاسبة للعمل في مكاتب المحاسبة والمراجعة هل ستكون هناك مبادرة بالموافقة والاستعداد لاستقبال الخريجات؟ يتبين من العمود رقم (٢) أن غالبية أفراد عينة الدراسة في حالة إصدار قرار أو نظام من الجهات المختصة لفتح الفرص أمام خريجات المحاسبة للعمل في مكاتب المحاسبة والمراجعة يرغبون في استقبال الخريجات، وذلك بنسبة بلغت (٦٠)٪، ثم يليهم الذين يرغبون بشدة، وذلك بنسبة بلغت (٣٦)٪، ثم يليهم الذين لا يرغبون بنسبة بلغت (٤)٪.

(٣) تحمل تكاليف تجهيز مكان لعمل المحاسبات:

هل لدى مكاتب المحاسبة والمراجعة القدرة على تحمل العبء المادي لتوفير المكان اللائم لاستقبال الخريجات؟

يتبين من العمود رقم (٣) أن غالبية أفراد عينة الدراسة يرون أن لدى مكاتب المحاسبة / المراجعة القدرة إلى حد ما على تحمل العبء المادي لتوفير المكان اللائم لاستقبال الخريجات، وذلك بنسبة بلغت (٦٣، ٦)٪، ثم يليهم الذين يرون أن لدى مكاتب المحاسبة والمراجعة القدرة على تحمل العبء المادي لتوفير المكان اللائم لاستقبال الخريجات، وذلك بنسبة بلغت (٢٧، ٢)٪، ثم يليهم الذين يرون أن مكاتب المحاسبة والمراجعة ليس لديهم القدرة على تحمل العبء المادي لتوفير المكان اللائم لاستقبال الخريجات، وذلك بنسبة بلغت (٩، ١)٪.

(٤) المساهمة في التأهيل:

هل ستلعب المكاتب دوراً إيجابياً بإخراج كادر نسائي مؤهلاً مهنيًا لمزاولة العمل المهني؟ يتبين من العمود رقم (٤) أن غالبية أفراد عينة الدراسة يوافقون على أن المكاتب ستلعب دوراً إيجابياً بإخراج كادر نسائي مؤهلاً مهنيًا لمزاولة العمل المهني، وذلك بنسبة بلغت (٧٥، ٨)٪، ثم يليهم الذين يوافقون إلى حد ما وذلك بنسبة بلغت (١٨، ٢)٪، ثم يليهم الذين لا يوافقون بنسبة بلغت (٦، ١)٪.

(٥) التدرج في توظيف المحاسبات:

هل من الممكن القيام بإيجاد فرصة عمل كمرحلة أولى للخريجات في سبيل التمهيد للمستقبل بأعمال أكثر صعوبة كمراجعة مرخص لها؟ يتبين من العمود رقم (٥) أن غالبية أفراد عينة الدراسة يرون أنه من الممكن القيام بإيجاد فرصة عمل

كمرحلة أولى للخريجات في سبيل التمهيد للمستقبل بأعمال أكثر صعوبة كمراجعة مرخص لها، وذلك بنسبة بلغت (٧، ٦٩٪)، ثم يليهم الذين يرون أنه من الممكن إلى حد ما القيام بإيجاد فرصة عمل كمرحلة أولى للخريجات في سبيل التمهيد للمستقبل بأعمال أكثر صعوبة كمراجعة مرخص لها، وذلك بنسبة بلغت (٢، ٢١٪)، ثم يليهم الذين يرون أنه لا يمكن القيام بإيجاد فرصة عمل كمرحلة أولى للخريجات في سبيل التمهيد للمستقبل بأعمال أكثر صعوبة كمراجعة مرخص لها، وذلك بنسبة بلغت (١، ٩٪).

(٦) مساهمة توظيف المحاسبات في زيادة أعمال المكتب:

في حالة دخول العنصر النسائي هل ممكن أن يزيد ذلك من فرص العمل وزيادة عملاء مكاتب وشركات المحاسبة (كاستقطاب الشركات والمشاريع النسائية).

يتبين من العمود رقم (٦) أن غالبية أفراد عينة الدراسة في حالة دخول العنصر النسائي يرون أنه من الممكن إلى حد ما أن يزيد ذلك من فرص العمل وزيادة عملاء مكاتب وشركات المحاسبة، وذلك بنسبة بلغت (٦، ٦٣٪)، ثم يليهم الذين في حالة دخول العنصر النسائي يرون أنه من الممكن أن يزيد ذلك من فرص العمل وزيادة عملاء مكاتب وشركات المحاسبة، وذلك بنسبة بلغت (٢، ٢٤٪)، ثم يليهم الذين في حالة دخول العنصر النسائي لا يرون أن من الممكن أن يزيد ذلك من فرص العمل وزيادة عملاء مكاتب وشركات المحاسبة وذلك بنسبة بلغت (١، ١٢٪).

(٧) مساهمة المحاسبات في ترشيد القرارات الاستثمارية:

في رأيكم هل مساهمة العنصر النسائي ستكون فعالة في ترشيد الاستثمارات السعوديات بالسوق السعودي؟

يتبين من العمود رقم (٧) أن غالبية أفراد عينة الدراسة يرون أن مساهمة العنصر النسائي ستكون فعالة إلى حد ما في ترشيد الاستثمارات السعوديات بالسوق السعودي، وذلك بنسبة بلغت (٥، ٤٨٪)، ثم يليهم الذين يرون أن مساهمة العنصر النسائي ستكون فعالة في ترشيد الاستثمارات السعوديات بالسوق السعودي، وذلك بنسبة بلغت (٥، ٤٥٪)، ثم يليهم الذين لا يرون أن مساهمة العنصر النسائي ستكون فعالة في ترشيد الاستثمارات السعوديات بالسوق السعودي، وذلك بنسبة بلغت (١، ٦٪).

(٨) رغبة المكاتب في الإحلال:

هل لدى مكاتب وشركات المحاسبة الرغبة في إحلال المحاسبات السعوديات بدلاً من المحاسبين أو الموظفين غير السعوديين؟

يتبين من العمود رقم (٨) أن غالبية أفراد عينة الدراسة يرون أن مكاتب وشركات المحاسبة ليس لديهم الرغبة في إحلال المحاسبات السعوديات بدلاً من المحاسبين أو الموظفين غير السعوديين وذلك بنسبة بلغت (٤، ٤٢٪)، ثم يليهم الذين يرون أن مكاتب وشركات المحاسبة لديهم الرغبة إلى حد ما في إحلال المحاسبات السعوديات بدلاً من المحاسبين أو الموظفين غير السعوديين، وذلك بنسبة بلغت (٢، ٣٣٪) ثم يليهم الذين يرون أن مكاتب وشركات المحاسبة لديهم الرغبة في إحلال المحاسبات السعوديات بدلاً من المحاسبين أو الموظفين غير السعوديين، وذلك بنسبة بلغت (٢، ٢٤٪).

(٩) دور صندوق تنمية الموارد البشرية:

في حالة تدخل صندوق الموارد البشرية لدعم عمل الخريجات السعوديات هل هذا سوف يشجع على عملية الإحلال وتوظيف السعوديات؟

يتبين من العمود رقم (٩) أن غالبية أفراد عينة الدراسة يرون أنه في حالة تدخل صندوق الموارد البشرية لدعم عمل الخريجات السعوديات سيدعم بشكل كبير عملية الإحلال وتوظيف السعوديات، وذلك بنسبة بلغت (٤٢,٤)٪، ثم يليهم الذين يرون أنه في حالة تدخل صندوق الموارد البشرية لدعم عمل الخريجات السعوديات سيدعم عملية الإحلال وتوظيف السعوديات، وذلك بنسبة بلغت (٣٦,٤)٪، ثم يليهم الذين يرون أنه في حالة تدخل صندوق الموارد البشرية لدعم عمل الخريجات السعوديات لن يؤثر في عملية الإحلال وتوظيف السعوديات، وذلك بنسبة بلغت (٢٢)٪.

(١٠) أنجاز المهام دون الحضور للمكتب؛

هل يمكن للمحاسبة السعودية القيام بالعمل الموكل لها من مكتب المراجعة دون الحاجة للقدوم لمكتب المراجعة والمحاسبة؟

يتبين من العمود رقم (١٠) أن غالبية أفراد عينة الدراسة يرون أنه لا يمكن للمحاسبة السعودية القيام بالعمل الموكل لها من مكتب المراجعة دون الحاجة للقدوم لمكتب المراجعة والمحاسبة، وذلك بنسبة بلغت (٨٤,٨)٪، ثم يليهم الذين يرون أنه يمكن للمحاسبة السعودية القيام بالعمل الموكل لها من مكتب المراجعة دون الحاجة للقدوم لمكتب المراجعة والمحاسبة، وذلك بنسبة بلغت (١٥,٢)٪.

(١١) مساهمة المرأة في تطوير المهنة؛

في تصور مكاتب المحاسبة والمراجعة هل يمكن أن تكون مساهمة العنصر النسائي لها دور في تطوير المهنة وفتح لها أبواب جديدة؟

يتبين من العمود رقم (١١) أن غالبية أفراد عينة الدراسة يرون أن من الممكن أن تكون مساهمة العنصر النسائي لها دور إلى حد ما في تطوير المهنة وفتح لها أبواب جديدة، وذلك بنسبة بلغت (٥١,٥)٪، ثم يليهم الذين يرون أن من الممكن أن تكون مساهمة العنصر النسائي لها دور في تطوير المهنة وفتح لها أبواب جديدة، وذلك بنسبة بلغت (٢٧,٣)٪، ثم يليهم الذين يرون أن ليس من الممكن أن تكون مساهمة العنصر النسائي لها دور في تطوير المهنة وفتح لها أبواب جديدة، وذلك بنسبة بلغت (٢١,٢)٪.

(١٢) التزام المكاتب بقبول التسهيلات الممنوحة للمرأة؛

في حالة عمل المحاسبات هل ستقوم المكاتب بتوفير التسهيلات اللازمة المساعدة المؤدية لاستقرار عملها كامرأة سعودية "مثل إجازة الأمومة وما شابه ذلك"؟

يتبين من العمود رقم (١٢) أن غالبية أفراد عينة الدراسة في حالة عمل المحاسبات يرون أن المكاتب ستقوم بتوفير التسهيلات اللازمة المساعدة المؤدية لاستقرار عملها كامرأة سعودية، وذلك بنسبة بلغت (٧٢,٧)٪، ثم يليهم الذين يرون أنه في حالة عمل المحاسبات ستقوم المكاتب إلى حد ما بتوفير التسهيلات اللازمة المساعدة المؤدية لاستقرار عملها كامرأة سعودية، وذلك بنسبة بلغت (٢١,٢)٪، ثم يليهم الذين يرون أنه في حالة عمل المحاسبات لا تقوم المكاتب بتوفير التسهيلات اللازمة المساعدة المؤدية لاستقرار عملها كامرأة سعودية، وذلك بنسبة بلغت (٦,١)٪.

ثانياً: تحليل الدقة Reliability analysis

يحاول الباحثان، من خلال تحليل الدقة، الوصول إلى التالي:

- توضيح العلاقات القائمة بين ردود أعضاء هيئة التدريس وذلك من خلال مصفوفة الارتباط.

- المكونات الأساسية Principal component
- الوقوف على مصداقية النتائج ومعنوياتها من خلال تحليل التباين ANOVA

١- مصفوفة الارتباط

الجدول رقم (٦) يعرض مصفوفة الارتباط بين عوامل التوظيف في مكاتب المحاسبة. مصفوفة ارتباط ردود ممثلي مكاتب المحاسبة والمراجعة تعكس تجانسا أكبر في الردود عن تلك المحسوبة لردود أعضاء هيئة التدريس، فعدد المعاملات السالبة في المصفوفة أربعة فقط. أعلى ارتباط موجب بين العامل الأول والعامل الثاني وكلاهما يرتبط بقابلية تشغيل المحاسبات السعوديات.

جدول رقم (٦) مصفوفة ارتباط عوامل التوظيف

العامل	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩	١٠	١١	١٢
١	١											
٢	٠,٧٦	١										
٣	٠,٢٣	٠,٥	١									
٤	٠,٢٣	٠,٤٣	٠,٢٦	١								
٥	٠,١٨	٠,٢٩	٠,٤٤	٠,٧٣	١							
٦	٠,١	٠,١٦	٠,٢٨	٠,٣٧	٠,٥٢	١						
٧	-٠,٠١	-٠,٠٣	٠,٠٦	٠,٢٦	٠,١٦	٠,٢٩	١					
٨	٠,٢٧	٠,٢١	٠,٢٠	٠,٢١	٠,٢٢	٠,٣	٠,٢١	١				
٩	٠,٠٩	٠,٢٧	٠,٠٥	٠,٤٩	٠,٣٥	٠,٣٤	٠,٣٤	٠,٤٥	١			
١٠	٠,١٢	٠,٢١	٠,٠١	٠,٢٢	٠,١٣	٠,٤٩	٠,٠٠٤	٠,٢	٠,٢٢	١		
١١	٠,١٢	٠,١٢	٠,١١	٠,٢٨	٠,٢٥	٠,٤٩	٠,٦	٠,٣٥	٠,٣١	٠,٠٨	١	
١٢	٠,٢٥	٠,٢٥	٠,٢٦	٠,٠٣	٠,١٣	٠,٢٩	٠,٢٩	٠,٢٩	٠,٢٦	-٠,٠٤	٠,٥	١

٢- المكونات الأساسية

من خلال أسلوب تحليل المكونات الأساسية يمكن استخلاص المكونات الأساسية للتأهيل الجامعي. جدول رقم (٧) يعكس ثلاثة مكونات.

جدول رقم (٧) مكونات التوظيف

المكون الأول	المكون الثاني	المكون الثالث
١ (٠,٤٩٥)	٧ (٠,٦٢٢)	١٠ (٠,٦٠٢)
٢ (٠,٥٩٣)		
٣ (٠,٥٦٧)		
٤ (٠,٦٤٤)		
٥ (٠,٦٩١)		
٦ (٠,٦٩٦)		
٨ (٠,٦١٦)		
٩ (٠,٦٤١)		
١١ (٠,٦٠٧)		
١٢ (٠,٥٢٤)		

يتضح من جدول تحليل المكونات أنه يوجد مكون واحد يمكن الاعتماد عليه يشمل كل عوامل الدراسة فيما عدا العامل رقم (٧) الخاص بمدى مساهمة العنصر النسائي في ترشيد قرارات المستثمرين بالسوق السعودي، والعامل رقم (١٠) الخاص بإمكانية إنجاز مهام المراجعة دون الحاجة إلى القدوم للمكتب والذي كانت الإجابة عليه بالنفي القاطع.

خلاصة التحليل أنه لا يوجد مبدئياً ما يمنع من توظيف المحاسبات بمكاتب المحاسبة والمراجعة، وأن المكاتب لا تمانع في ذلك، على الرغم من أن المكاتب لا تشجع إحلال السعوديين محل غير السعوديين. ونخلص من ذلك إلى أنه قد آن الأوان أن تبدأ المرأة السعودية التطرق إلى هذا المجال من مجالات العمل الحيوية.

٣- تحليل التباين:

جدول تحليل التباين، الجدول رقم (٨) يعكس معنوية النتائج التي توصلنا إليها باستخدام اختبار (F).

جدول رقم (٨) تحليل التباين

مصدر التباين	متوسط المربعات	F ومستوى المعنوية
اختلافات أفراد العينة	١,٥٦٨	
اختلافات ردود كل فرد:	٠,٣٤٥	
بسبب العوامل	٢,٨٩	٨,٠٤
بسبب الخطأ	٠,٢٨	$F=٠,٠٠٠$
معامل ألفا	٠,٨١	

يوضح هذا الجدول أن معظم تباين ردود العينة يرجع إلى اختلافات عوامل الدراسة أما الجزء من التباين الراجع إلى الخطأ فإنه ضئيل نسبياً الأمر الذي نتج عنه قيمة F عالية ومعنوية بدرجة كبيرة، وأن معامل ألفا هو ٨١٪ يدل على أن نسبة التباين الراجعة لاختلافات العوامل عالية.

الخلاصة والتوصيات

١- خلاصة البحث:

لقد أثبتت هذه الدراسة أن لبعض العوامل الاجتماعية والثقافية المرتبطة بالبيئة السعودية دور في عدم قيام خريجات أقسام المحاسبة بالعمل في مكاتب المحاسبة والمراجعة. ولقد أثبتت النتائج الميدانية أن هناك ضعفاً عاماً في ربط المناهج الدراسية بالمتطلبات المهنية. ولكن الباحثين يريان هنا أن هذه مشكلة عامة يعاني منها الخريجون من الذكور والإناث، فإذا ما لاحظنا أن الخريجين من الذكور يجدون فرص عمل قوية في مكاتب المحاسبة، فإن هذه المشكلة لا يجب أن تكون عائقاً أمام تعيين الخريجات في هذه المكاتب. من ناحية أخرى فإن مكاتب المحاسبة والهيئة السعودية للمحاسبين لا تضع أية قيود على توظيف خريجات المحاسبة، فلقد أثبتت الدراسة أنه لا يوجد لدى المكاتب أي مشكلة في ذلك باستثناء أن المكاتب ترى ضرورة انخراط المحاسبات في العمل من خلال المكتب وبدخله، وأن المكاتب لا تمنع من تهيئة بيئة عمل مناسبة للمحاسبات بما يتفق مع المتطلبات الاجتماعية للمجتمع السعودي. وإذا سلمنا بأن المشكلة تكمن في تاريخ العلاقات الاجتماعية والميراث المتناقل من جيل لآخر حول طبيعة عمل المرأة ونظرة المجتمع لهذا العمل، فإن الحلول المقترحة لحل هذه المشكلة سوف تكمن في يد الدولة والمؤسسات التعليمية والإعلامية ومنظمات العمل المدني التي تحت المجتمع السعودي على الانتقال التدريجي من إلى فتح فرص عمل للمحاسبات بالقدر الذي لا يتعارض مع الدين والتقاليد السعودية العريقة.

٢- التوصيات:

بناءً على نتائج هذه الدراسة فإن هناك بعض التوصيات التي يتعين تقديمها لاستكمال البحث والدراسة على المستويين الأكاديمي والعملي. تتضمن هذه التوصيات ما يلي:

- أ- إجراء المزيد من الدراسات والبحوث حول عمل المحاسبات ومحاولة إيجاد فرص عمل جديدة مناسبة لهن.
- ب- بذل مزيد من الجهد من جانب الدولة لتوظيف خريجات المحاسبة في مجالات التخصص دون استثناء إلا في المجالات التي لا تقوى المرأة على العمل فيها. فهناك مجالات عديدة لم تعمل بها المرأة مثل العمل في ديوان المراقبة ووزارة المالية وغيرها هذا إلى جانب مكاتب المحاسبة.
- ت- تهيئة البيئة المناسبة لعمل المرأة في الوزارات والدواوين والهيئات التي تعتمد على المحاسبة كتخصص أساسي.
- ث- تخصيص الموارد اللازمة لدعم المرأة في المجتمع والترويج لأهمية عملها والمساهمة في تغيير نظرة المجتمع إلى عمل المرأة.
- ج- الاهتمام بالناحية التدريبية والعملية لخريجة قسم المحاسبة .
- ح- تأهيل المحاسبات بما يتناسب مع سوق العمل والتحديات المستقبلية.
- خ- بث الوعي لدى الخريجات بأهمية المحاسبة ودورها في المجتمع.
- د- عمل ندوات واجتماعات من قبل الجهات المنظمة و المسئولة عن مهنة المحاسبة للتعريف عن مهنة المحاسبة ودورها في خدمة المجتمع.
- ذ- استطلاع آراء المسؤولين في سوق العمل عن احتياجاتهم من الكوادر النسائية " كالمحاسبات " و تحقيقه من خلال المقررات الدراسية.
- ر- على الخريجة أن تقوم بالتأهيل الذاتي والمستمر لتطوير ذاتها و الاستعداد للتحديات المستقبلية التي تواجهها المملكة العربية السعودية بما يتناسب مع تعاليمنا الإسلامية.
- ز- على الخريجة إثبات ذاتها بالعمل الدؤوب في سوق العمل و الحرص على التفاضل الشريف مع زميلاتنا وتحقيق أهداف المجتمع من خلال عملها.

المراجع

- المراجع العربية:

- ١- أبا الخيل، نورة ، " دور الأجهزة الحكومية في تشجيع القطاع الخاص على إتاحة المزيد من الفرص الوظيفية للمرأة " ، قسم الإدارة العامة، كلية العلوم الإدارية ، جامعة الملك سعود ، ٢٠٠٢م.
- ٢- الحسيني، عائشة أحمد، " تقييم مساهمات المرأة السعودية في سوق العمل " ، مركز النشر العلمي، جامعة الملك عبد العزيز، ١٤١٣هـ.
- ٣- الغرفة التجارية الصناعية بالرياض، دراسة عن توظيف المرأة السعودية في القطاع الخاص، ١٤١٨هـ الموافق ١٩٩٧م.
- ٤- المؤتمر الإقليمي الثالث للمرأة في الخليج والجزيرة العربية، بحوث ودراسات، المرأة والعمل، ٢٤- ٢٧ مارس ١٩٨٤م أبوظبي.
- ٥- النمر، سعود بن محمد ، " المرأة السعودية العاملة، دراسة ميدانية على عينة من العاملات

- السعوديات بمدينة الرياض" ، جامعة الملك سعود، كلية العلوم الإدارية، الرياض ، ١٤٠٨هـ .
- ٦- إمارة منطقة المدينة المنورة، البطالة الأسباب و طرق المعالجة- عام ١٤٢٥هـ - ٢٠٠٤م الطبعة الثانية.
- ٧- باعشن، عبد الرحمن علي عبد الرحمن ، "العمالة الأجنبية و أثرها الاجتماعي و السياسي على منطقة الخليج العربي" ، ١٩٩٧م.
- ٨- جمعية الاقتصاد السعودية، ندوة واقع ومستقبل سوق العمل للمرأة السعودية، نظمها اللجنة النسائية لجمعية الاقتصاد السعودية، ٢ ذى الحجة ١٤١٧هـ الموافق ٦ مايو ١٩٩٧م.
- ٩- جمعية الاقتصاد السعودية، سوق العمل في المملكة العربية السعودية، دور مكاتب العمل في توظيف المواطنين في القطاع الخاص ووزارة العمل والشؤون الاجتماعية ، أكتوبر ٢٠٠٠ ، جامعة الملك سعود- الرياض، عام ٢٠٠٠م.
- ١٠- وزارة التخطيط، وثائق خطط التنمية الثامنة ١٤٢٥هـ - ١٤٢٠هـ / ٢٠٠٥م-٢٠٠٩م.
- ١١- وزارة العمل، القواعد المنظمة لعمل المرأة في القطاع الأهلي في المملكة العربية السعودية، شوال ١٤٢٦هـ

- المراجع الأجنبية:

- Albrech, L., and T. Sack "Accounting Education: Charting the course Through a perilous Future" Accounting Education. AAA. 2002.
- Allen, D. and R. Griffith "Vertical Lateral Information Processing: The Effect of Gender, Employee Classification Level and Media richness on Communication and work Outcomes" Human Relations. 1997.
- Almer, E., and S. Kaplan "The Effect of Flexible work Arrangements on stressors, burnout, and Behavioral Job Outcome In Public Accounting" Behavioral Research in Accounting. 2002.
- Chung, J., and G. Monroe "Gender Differences in Information Processing: An Empirical Test of the hypothesis-confirming Strategy in An Audit context". Accounting and finance. 1998.
- Fairweather H., S. Hutt "Gender difference in perceptual motor Skills" In Gender Differences: Their Ontogeny and Significance. edited by C. Ounsted and D. Taylor. (U. K. Edinburgh. Churchill Livingstone. 1972).
- Hooks, K. "Gender Effects and Labor Supply in Public Accounting: An Agenda of Research Issues" Accounting, Organization and Society. May. 1992.
- Hooks, K. and S. Cheramy "Facts and myths about women CPAs" Journal of Accountancy. October. 1994.

- IFAC "Recognition of Professional Accountancy Qualification" (IFAC, 1995).
- Lehmccen, C. "History in Accounting: The First Eighty years" Accounting. Organization and Society May, 1992.
- Mattis, M. "New forms of flexible work arrangement for managers and professionals: Myths and realities". Human Resources planning, 1990.
- Meyers, L and B. levy "Gender Differences in information Processing. A Selectivity Interpretation" In Cognitive and Affective Responses to Advertising; Edited by P. Cofferate and A. Tybout. Lexington, MA. Lexington Books. 1986.
- ODonnell, E. and E. Johnson "The Effects of Gender and Task complexity on Information processing Effort during Planning Analytical Procedures". Working Paper. Arizona State University Tempe, Arizona. 1999.

المحاسبة المالية : النظرية والتحليل

Financial Accounting: Theory and Analysis
Text Readings and Cases

تأليف

ريتشارد شرويدر مارتل كلارك جاك كاثي
Richard G. Schroeder Myrtle W. Clark Jack M. Cathey

تعريب

د. خالد على أحمد كاجيجي أ. إبراهيم ولد محمد فال
قسم المحاسبة - كلية الاقتصاد المعهد العالي للمهن الشاملة
جامعة قاريونس - بنغازي - ليبيا تامزواة - الشاطئ - ليبيا

المراجعة العلمية

أ. د. الكيلاني عبد الكريم الكيلاني
أستاذ المحاسبة - كلية الاقتصاد
جامعة قاريونس - بنغازي - ليبيا
تاريخ التعريب ٢٠٠٦م

عرض:

دكتور / أحمد زكريا زكي عصيمي
دكتور / محمد أحمد فرح مالك

قسم المحاسبة - كلية إدارة الأعمال
جامعة الملك سعود

مقدمة:

لقد تطور مفهوم المحاسبة نتيجة لتطور الظروف الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والتكنولوجية، وترتب على هذا التطور ظهور عدة مناهج يتم في ضوئها إعداد المعلومات المحاسبية بهدف تحقيق الموائمة الدائمة بين طبيعة هذه المعلومات بصفاتها مخرجات للنظام المحاسبي وبين أهداف مستخدميها.

ولقد تطورت المحاسبة من فن يعتمد على الممارسة المحاسبية إلى علم وفن يجمع بين الممارسة العملية والتنظير العلمي للمهنة، وبدأت المحاولات الفردية من قبل بعض الباحثين لتنظير مهنة المحاسبة، ثم محاولات المنظمات المهنية عالمياً ومحلياً لوضع نظرية للمحاسبة، ومازلت هذه المحاولات مستمرة حتى الآن، ولكن حتى الآن لا يوجد إطار شامل ومتكامل لنظرية المحاسبة.

العرض التقريري للكتاب:

لقد جاء هذا الكتاب في سبعة عشر فصلاً، تغطي آخر الإصدارات الرسمية المحاسبية في الولايات المتحدة الأمريكية، ومعايير المحاسبة الدولية حتى عام ٢٠٠٤م، في إطار توفير دليل إسترشادي للممارسات المحاسبية المقبولة في أحد الاقتصاديات الهامة في العالم وهو الاقتصاد الرأسمالي، مع عرض وتحليل الطرق البديلة، وأسباب تطبيق أو عدم تطبيق طريقة معينة، كما يغطي بعض الموضوعات التي تفتقر إليها المكتبة العربية - رغم أنها تمثل نواحي جدلية في الفكر المحاسبي - كالمعالجة المحاسبية لعقود الإيجار، وضرائب الدخل، والمعاشات التقاعدية، والوحدات ذات الفروع، كما يتناول أيضاً تحليل للهيكل الرسمية للهيئات القائمة على وضع المعايير المحاسبية. ويتناول هذا الكتاب أيضاً تحليلاً مقارناً بين المعايير المحاسبية الأمريكية والمعايير المحاسبية الدولية، مبيناً أوجه الشبه والاختلاف، وما يترتب على ذلك من تأثير على خاصية القابلية المقارنة للمشروعات المتعددة الجنسية. وفي نهاية الكتاب تم وضع قائمة بالمصطلحات المستخدمة بالكتاب وترجمتها باللغة الإنجليزية.

ويحتوي هذا الكتاب على الفصول التالية:

الفصل الأول: تطور نظرية المحاسبة: تناول هذا الفصل التطور التاريخي للمحاسبة منذ فترة ما قبل الميلاد حتى القرن العشرين، وكان التركيز على التطور خلال القرن التاسع عشر والقرن العشرين، كما كان التركيز على المحاسبة في الولايات المتحدة الأمريكية. وخلص هذا الفصل إلى أنه على الرغم من أن الممارسة للمهنة المحاسبية ظهرت منذ مئات السنين، وعلى الرغم من الجهود المبذولة من الباحثين كجهود فردية أو جماعية من خلال المنظمات المهنية لوضع إطار لنظرية المحاسبة، إلا أنه لم يتم حتى الآن التوصل إلى نظرية للمحاسبة تحظى بالقبول العام.

الفصل الثاني: مسار إطار العمل المفاهيمي: وقد تم من خلال هذا الفصل توثيق جميع المحاولات

التي قام بها مختلف الأفراد والجهات منذ عام ١٩٢٠م، حيث حاول كل من مجلس مبادئ المحاسبية وجمعية المحاسبة الأمريكية تطوير نظرية المحاسبة دون تحقيق نجاحا كبيرا، ومنذ عام ١٩٤٧م بدأ مجلس معايير المحاسبة المالية برنامجا لوضع إطار عمل مفاهيمي للمحاسبة. وخلص هذا الفصل إلى أن إطار العمل المفاهيمي هو محاولة لتطوير مفاهيم مفيدة للاسترشاد بها لوضع المعايير المحاسبية، وتوفير إطار مرجعي لحل المشاكل المحاسبية.

الفصل الثالث: المحاسبة الدولية: تناول هذا الفصل المشاكل المحاسبية المتعلقة بالشركات صاحبة المشروعات الدولية، والمجالات الخاصة بوضع معايير دولية للمحاسبة. وخلص هذا الفصل إلى أن المحاسبة تتأثر بالبيئة التي تعمل فيها، فالسياسات المحاسبية المعمول بها في دولة ما تتحدد بناء على التفاعل بين العديد من المتغيرات المتعلقة بتاريخها وقيمها وأنظمتها السياسية والاقتصادية والاجتماعية، الأمر الذي أدى إلى تشكيل لجنة معايير المحاسبة الدولية عام ١٩٧٢م لوضع معايير دولية للمحاسبة تلائم -إلى حد ما- ظروف كافة الدول، والتي استبدلت بمجلس معايير المحاسبة الدولية عام ٢٠٠١م.

الفصل الرابع: منهجية البحث ونظريات استخدام المعلومات المحاسبية: تعرض هذا الفصل لعدة مناهج للبحث للمساعدة في تطوير النظرية المحاسبية منها: المنهج الاستنباطي الذي يتطلب وضع الأهداف ثم الانطلاق إلى ممارسات محددة .. المنهج الاستقرائي والذي ينطوي على القيام بالملاحظات واستخلاص النتائج من هذه المشاهدات .. المنهج النفعي والذي يهدف للوصول إلى حلول عملية أو نفعية .. المنهج العلمي والذي يركز على اختبار كل من الفرضيات والحلول المقترحة .. المنهج الأخلاقي والذي يؤكد على مفاهيم الصدق والحقيقة والعدل والاستقامة .. المنهج السلوكي والذي يدرس كيفية تأثير الأفراد بالوظائف والتقارير المحاسبية.

أما فيما يتعلق بنظريات استخدام المعلومات المحاسبية فتناول عدة نظريات تتعلق بحصيلة أو نواتج القضايا المحاسبية، منها: التحليل الأساسي والذي يحاول السماح للأفراد بمعرفة الأوراق المالية المسعرة بصورة غير صحيحة، و**بحوث السوق الكفء** التي تدرس المعلومات ذات القيمة بالنسبة للمستثمرين، وأشكال تأثير الإفصاح على قيمة المعلومات، و**نظرية الوكالة** والتي تتناول كيفية استفادة الأفراد من أوجه التصرف المختلفة، ونموذج تسعير الأصل الرأسمالي والذي يحاول بيان كيفية تدنية المستثمرين للمخاطر وتعظيمهم للعائد، و**بحوث التشغيل البشري للمعلومات** التي تتناول كيفية تشغيل الأفراد للمعلومات وكيفية استخدام هذه المعلومات، وأخيرا يشكك البحث من المنظور الإنتقادي في بعض الفروض التي كان المحاسبون قد سلموا بها.

الفصل الخامس: مفاهيم الدخل: تناول هذا الفصل لطبيعة وماهية الدخل، ومفاهيم المحافظة على رأس المال، كما تناول مجموعة من المبادئ المحاسبية كمبدأ تحقق الإيراد ومبدأ المقابلة بين الإيرادات والمصروفات ومبدأ التحفظ ومبدأ الأهمية النسبية. وخلص هذا الفصل إلى أن الدخل الاقتصادي هو نتيجة لعاملين هما: (١) بيع منتجات الشركة (الدخل المحقق)، (٢) الزيادة أو النقص في صافي الأصول المحتفظ بها (الدخل القابل للتحقق، أي مكاسب الحياة)، وقد يتطلب التقرير الكامل عن الدخل إدراج كلا

من العاملين، لكن محددات الأساليب والأدلة الموضوعية تفرض قيوداً على عملية التقرير عن الدخل. وظل العرف المحاسبى المتعلق بتحقيق الإيراد يعيق زمن التقرير عن الدخل، حيث يتطلب هذا العرف حدوث عملية تبادل مع طرف خارجى أو وجود دليل على أن هذه العملية ستحدث قريباً، وذلك قبل الاعتراف بالإيراد. وقد يختلف توقيت الاعتراف بالإيراد مع اختلاف العمليات أو نوع النشاط، كما أن المحاسبين أكدوا كذلك على ضرورة المقابلة المناسبة بين التكاليف المستنفدة (المصروفات) و الإيرادات المعترف بها خلال الفترة المحاسبية لتحديد الدخل الدورى.

ومن أوجه التباين الأخرى فى مفهوم الدخل، هو أن المجموعات المختلفة يمكن النظر إليها باعتبارها من مستلمى الدخل، وبذلك تختلف المصروفات التى يتم استقطاعها من الإيرادات المقرر عنها فى الدخل حسب الافتراضات المختلفة بشأن مستلمى هذا الدخل، فليست هناك وجهة نظر صحيحة حول من هم مستلمو الدخل، بل القطاعات المختلفة فى الاقتصاد تستخدم الفروض المختلفة حول جميع مستلمى الدخل للأغراض المختلفة.

الفصل السادس: قائمه الدخل: تناول هذا الفصل بالدراسة والتحليل قائمة الدخل وبنودها المختلفة. وطبقاً لما جاء بهذا الفصل هناك كثير من النقاش بين المحاسبين حول المفهوم المناسب للدخل، والحاجة إلى توافر خاصية القابلية للمقارنة سواء المقارنة المكانية (بين مشروع وآخر) أو المقارنة الزمنية (بين فترة وأخرى)، ومنذ عام ١٩٦٦م ظهرت العديد من الإصدارات المتعلقة بتحديد الدخل الناتج من العمليات والمصادر الأخرى، وحساب أرباح السهم الواحد، والتغيير فى طرق عرض المعلومات، والعناصر التى تتنازل عنها الوحدة الاقتصادية، والتقارير المالية المرحلية، وكل ذلك من أجل توفير القابلية للمقارنة.

الفصل السابع: قائمة المركز المالى (الميزانية) وقائمة التدفقات النقدية: تناول هذا الفصل بالدراسة والتحليل قائمتى المركز المالى (الميزانية) والتدفقات النقدية وبنودهما المختلفة. وطبقاً لما جاء بهذا الفصل يتضح أن أساليب القياس المستخدمة لتحديد قيم البنود الواردة بقائمة المركز المالى تعرضت إلى بعض الانتقادات لعدم قدرتها على تقديم معلومات ملائمة وكافية لمستخدمى القوائم المالية، حيث تشير إجراءات الإفصاح بقائمة المركز المالى إلى أن العديد من القيم الظاهرة بها متأثرة بنتيجة التقرير عن صافى الدخل، وبالتالي فهى لا تساهم فى المساعدة فى التنبؤ بالمستقبل إلا بالقليل. وقد أصبحت قائمة التدفقات النقدية هى القائمة الأساسية الثالثة، ومع مرور الزمن تطور الاهتمام من التركيز على التغيرات فى رأس المال العامل إلى التركيز على التدفقات النقدية.

الفصل الثامن: رأس المال العامل: تناول هذا الفصل بالدراسة والتحليل للمعالجة المحاسبية لرأس المال العامل، وخلص هذا الفصل إلى أن الاهتمام بالمعالجة المحاسبية لرأس المال العامل يرجع إلى الفترة التى كان التركيز فيها منصبا على الميزانية وتحديد قدرة الوحدة على سداد ديونها، ولم يتطور عرض مفهوم رأس المال العامل بما يكفى لتلبية احتياجات مستخدمى المعلومات المحاسبية. وتشير دراسة الأسس المختلفة لقياس الأصول المتداولة والخصوم المتداولة إلى عدم تشابه أسس القياس وطرق الإفصاح، ولتلبية احتياجات مستخدمى المعلومات المحاسبية بشكل أفضل يتطلب الأمر تعديل مفهوم رأس المال العامل ليشمل

البنود النقدية فقط.

الفصل التاسع: العقارات والآلات والمعدات: تناول هذا الفصل بالدراسة والتحليل للمعالجة المحاسبية للعقارات والآلات والمعدات، وخلص هذا الفصل إلى أن العقارات والآلات والمعدات تعد أهم الأصول المعمرة لدى الشركات، والأهداف العامة للمعالجة المحاسبية لهذه الأصول هي إعطاء الإدارة والمستثمرين والجهات الحكومية بالمعلومات المفيدة عن هذه الأصول، والتخطيط لعمليات الشراء الجديد منها من خلال الموازنات الواقعية. هذا، وهناك العديد من المشاكل التي تنشأ عند الاختيار من بين الطرق المختلفة الخاصة بتحديد تكاليف هذه الأصول، ولقد تم تطوير مبادئ محاسبية مقبولة ومتعارف عليها لحل غالبية هذه المشاكل، ولكن تخصيص تكلفة هذه الأصول على الفترات المستفيدة منها مازالت من أكبر الصعاب في المعالجة المحاسبية للعقارات والآلات والمعدات، وهناك العديد من الطرق البديلة ووجهات النظر المختلفة لكيفية حساب وتخصيص تكلفة هذه الأصول على الفترات المستفيدة منها.

الفصل العاشر: الاستثمارات والأصول غير الملموسة: تناول هذا الفصل بالدراسة والتحليل للمعالجة المحاسبية للاستثمارات والأصول غير الملموسة، وخلص هذا الفصل إلى أن هناك العديد من المشاكل المتعلقة بالمعالجة المحاسبية للاستثمارات والأصول غير الملموسة، وتتم المعالجة المحاسبية بعدة طرق، منها: طريقة التكلفة أو طريقة القيمة العادلة أو طريقة الملكية أو طريقة القيمة السوقية حسب نسبة ملكية المستثمر في الشركة المستثمر فيها أو حسب الظروف. طريقة الملكية تفي بمتطلبات المحاسبة على أساس الاستحقاق لمعالجة تلك الاستثمارات التي يكون لدى المستثمر فيها القدرة على فرض النفوذ على الشركة المستثمر فيها، أما طريقة القيمة العادلة فتوفر معلومات ملائمة لاتخاذ القرار الاستثماري في حالة توافر القيمة العادلة، وأما طريقة التكلفة فتعتمد على التكلفة التاريخية، مع الاعتراف بتسجيل الإيراد عند تسلم التوزيعات، في حين طريقة القيمة السوقية تعتمد على السعر السوقى، كما أنها تعترف بالإيراد عند تسلم التوزيعات.

أما فيما يتعلق بالأصول غير الملموسة فجميعها ما عدا الشهرة إما أن تكون ذات عمر إنتاجي محدد أو أن يكون هذا العمر غير محدد. فالأصول غير الملموسة والتي لها عمر إنتاجي يمكن تحديده يتم استهلاكها خلال الفترات المستفيدة منها، أما الشهرة والأصول غير الملموسة ذات العمر الإنتاجي غير المحدود فلا تستهلك.

الفصل الحادي عشر: الالتزامات طويلة الأجل: تناول هذا الفصل بالدراسة والتحليل للمعالجة المحاسبية للالتزامات طويلة الأجل، وخلص هذا الفصل إلى أن معايير الإثبات والتقارير الخاصة بمكونات الالتزامات طويلة الأجل تشير إلى أنها تصنف بقائمة المركز المالى إما ديون أو حقوق ملكية حسب المفهوم الأساسى للمعالجة المحاسبية المستخدمة، فالديون يمكن النظر إليها كمكون منفصل أو كجزء من حقوق الملكية العامة المستثمرة في الشركة، ويعد التصنيف المنفصل للبنود كدين هو التصنيف الأكثر قبولاً، ويمكن استخدام عدد من المعايير كأسس لتصنيف بنود معينة كديون أو حقوق ملكية. وهناك مكونات مختلفة للالتزامات طويلة الأجل منها: السندات والسندات القابلة للتحويل وأوراق الدفع طويلة الأجل والائتمان

المؤجل والالتزامات المحتملة والمستقات وغيرها.

الفصل الثاني عشر: ضرائب الدخل: تناول هذا الفصل بالدراسة والتحليل للمعالجة المحاسبية لضرائب الدخل، وخلص هذا الفصل إلى أن توزيع ضرائب الدخل بين الفترات ظل موضوع جدل لسنوات عديدة، وقد تناول كل من لجنة الإجراءات المحاسبية ومجلس مبادئ المحاسبة ومجلس معايير المحاسبة المالية هذا الموضوع بالدراسة والتحليل، وقد أصدر نشرات بشأنه. وقد أوصى مجلس معايير المحاسبة المالية في معيار المحاسبة المالية رقم ١٠٩ باستخدام مدخل الأصل والالتزام، مما يسمح بالاعتراف بكل من الأصول والالتزامات التي تنشأ عن توزيع الضرائب بين الفترات، كما يمكن الاعتراف بالمنافع الضريبية المترتبة على ترحيل الخسائر التشغيلية إلى الأمام أو إلى الخلف، إذا كان احتمال تحققها أكبر من احتمال عدمه.

الفصل الثالث عشر: الاستئجار: تناول هذا الفصل بالدراسة والتحليل للمعالجة المحاسبية لعقود الإيجار وكيفية التقرير عنها، وطبقا لما جاء بهذا الفصل لقد وضع معيار المحاسبة المالية رقم ١٣ أسس واضحة لتحديد عقود الإيجار التي يتم رسملتها من قبل المستأجرين، وتعالج من قبل المؤجرين على أساس أنها شبيهة بالبيع أو عقود تمويلية مباشرة. وقد كان الهدف من هذه الأسس هو تحقيق التماثل في المعالجة المحاسبية من قبل كل من المستأجرين والمؤجرين، إلا أن تحقيق التماثل المنشود يعتمد على بعض العوامل، من أمثلتها ما إذا كان المستأجر والمؤجر لديهما معدلات فائدة متقاربة عند حساب القيمة الحالية للحد الأدنى لدفعات إيجار عقد الإيجار، وما إذا كان كلا معيارى التأكد من قبل المؤجر قد تم الوفاء بهما، وما إذا كانت أساليب الإيجار الحالية مستمرة أم هناك أساليب جديدة خارج الميزانية، وهكذا يمكن لهذه القائمة أن تحقق هدفها المعلن، أو تؤدي إلى انتهاء أساليب الإيجار الحالية، وخلق مداخل مختلفة لضمان توفير خدمات الأصول.

ولقد حد معيار المحاسبة الدولي رقم ١٧، بشكل كبير، من استخدام إحدى الطرق الواسعة الانتشار للتمويل خارج الميزانية، ولكن مدرء بعض الشركات ربما مازالوا يحاولون التحايل على هذا المعيار وتخفيض الالتزامات طويلة الأجل عما يجب، في محاولة لتحسين الصورة المالية لهذه الشركات، وربما تلقى الدراسة المتأنية للملاحظات المرفقة بالقوائم المالية وتعليقات الإدارة الضوء على التزامات غير مسجلة.

الفصل الرابع عشر: المعاشات والمنافع التقاعدية الأخرى: تناول هذا الفصل بالدراسة والتحليل للمعالجة المحاسبية للمعاشات والمنافع التقاعدية الأخرى، وطبقا لما جاء بهذا الفصل مازالت المعالجة المحاسبية للمعاشات والمنافع التقاعدية الأخرى محل جدل، على الرغم من أن كل من مجلس مبادئ المحاسبة ومجلس معايير المحاسبة المالية قد تناولوا هذا الموضوع بالدراسة والتحليل، إلا أن الإجماع الكامل حول المعالجة المحاسبية لم يتحقق بعد، ومازالت هناك وجهات نظر متباينة بشأن مكونات الشركة ومصرفها الدورى مقابل خطة المعاشات، كما أن هناك آراء متعددة حول كيفية قياس الأصول والالتزامات المرتبط بالمعاشات، والتقرير عنها في القوائم المالية. هذا، وقد سببت قائمة معايير المحاسبة المالية الصادرة بشأن معالجة المنافع التقاعدية الأخرى جدلا كبيرا.

الفصل الخامس عشر: حقوق الملكية: تناول هذا الفصل بالدراسة والتحليل للمعالجة المحاسبية لحقوق الملكية، وطبقا لما جاء بهذا الفصل هناك عددا من المداخل الخاصة بإثبات حقوق الملكية والتقارير عنها، وتعتبر مدخل نظرية الملكية المشتركة ونظرية الشخصية المعنوية أهم هذه المداخل، ولكن يوجد عدد من المداخل الأخرى مثل مدخل نظرية الأموال المخصصة، ومدخل نظرية المسيطر، ومدخل نظرية المشروع، ومدخل نظرية حقوق الملكية المتبقية. وبالإضافة إلى ضرورة فهم الأسس النظرية المتعلقة بالتقرير عن حقوق الملكية، يتطلب الأمر أيضا ضرورة فهم المبادئ المحاسبية المتعلقة بإثبات هذه الحقوق والتقارير عنها، فالأسهم العادية والأسهم الممتازة والزيادات لرأس المال والأرباح المحتجزة وأسهم الخزانة والتوزيعات وتجزئة الأسهم تحتاج إلى معالجات محاسبية مختلفة إلى حد ما.

الفصل السادس عشر: المعالجة المحاسبية للوحدات المتعددة: تناول هذا الفصل بالدراسة والتحليل للمعالجة المحاسبية للوحدات ذات الفروع والقوائم المالية الموحدة، وجاء بهذا الفصل العديد من الجوانب المحاسبية المتعلقة بالوحدات ذات الفروع، منها: إثبات شراء شركة لشركة أخرى (الاندماج)، إثبات علاقة الشركة الأم بالشركات التابعة لها وإعداد التقارير المالية اللازمة لها، إعداد التقارير المالية للشركات التابعة بشكل مستقل، وإعداد القوائم المالية الموحدة. وخلص هذا الفصل إلى أن المعالجة المحاسبية لتوحيد القوائم المالية تنطوي على أربع مشاكل أساسية هي: عرض الأصول والالتزامات وحقوق الملكية الموحدة، وعرض صافي الدخل الموحد، وعرض حقوق الأقلية، والمعالجة المحاسبية للتقلبات في أسعار العملات بالنسبة للشركات التابعة. وقد تم وضع مجموعة استرشادات تساعد عند التعامل مع هذه المشاكل، كما أن معيار المحاسبة المالية رقم ١٣١ وضع أسس للإفصاح عن المعلومات القطاعية.

الفصل السابع عشر: التقرير المالي ومتطلبات الإفصاح والمسؤوليات الأخلاقية: تناول هذا الفصل بالدراسة والتحليل معايير الاعتراف والقياس، والجوانب التي تتأثر بمعايير مجلس معايير المحاسبة المالية، كما تناول المعلومات المفيدة لاتخاذ القرارات الاستثمارية والائتمانية والقرارات المماثلة، كما تناول أيضا المسؤوليات الأخلاقية المرتبطة بمهنة المحاسبة. وخلص هذا الفصل إلى أن الإفصاح العادل والشامل أصبح ذا أهمية بالغة في عملية التقرير المالي. واستجابة للاحتياجات المتغيرة، فقد تناول مجلس معايير المحاسبة المالية ولجنة تداول الأوراق المالية، بشكل خاص، موضوع الإفصاح، وأصبحت ضرورة مراعاة قواعد وأخلاقيات العمل المهني مهمة، وأصبح مطلوبا من المحاسبين كمهنيين ضرورة المحافظة على المستويات العالية للأخلاقيات المهنية.

العرض الانتقادي للكتاب:

هدف هذا الكتاب - بشكل عام - إلى توضيح الفجوة بين ما يحصل عليه المستخدم للمعلومات المحاسبية (الطالب) وبين ما ينتجه المد لهذه المعلومات (الكاتب)، خاصة في ظل الاعتماد على المصادر الأجنبية للحصول على المعلومات غير المتاحة بالقدر الكافي بالمصادر العربية. هذا من ناحية ومن ناحية أخرى، هدف هذا الكتاب إلى تلبية الحاجة إلى بعض الموضوعات التي تفتقر إليها المكتبات العربية، ولا

تحظى بانتشار واسع في الواقع العملي.

وبشكل خاص هدف هذا الكتاب إلى تزويد المستخدم للمعلومات الحاسوبية (الطالب) بمنظور لنظرية الحاسبة من خلال مراجعة تطور نظرية الحاسبة، إلا أن الترجمة تقتصر في بعض المواضع إلى الوضوح الكامل وقد تأثرت بفكر المترجمين، هذا بالإضافة إلى أن الكتاب يفتقر في بعض المواضع إلى الشمول والترابط بين أفكاره، حيث أن الكمال لله وحده سبحانه وتعالى. هذا فضلاً عن وجود بعض الأخطاء المطبعية القليلة. كما أن المترجمان لم يقما بترجمة الحالات العملية الموجودة في الكتاب الأصلي، كما لم يرد بالكتاب المترجم قائمة بالمراجع والقراءات المقترحة والواردة في نهاية كل فصل بالكتاب الأصلي. وأخيراً، يعد هذا الكتاب إضافة علمية قيمة للمكتبة العربية في مجال علم الحاسبة، كما أن المترجمان لهذا الكتاب قد بذلا جهداً كبيراً يستحقان الشكر عليه، فجزاهما الله كل خير.

خاتمة

إن التأصيل العلمي في مجال نظرية الحاسبة له أهمية كبيرة في تطوير الفكر الحاسبي بجانب أهميته في التطبيق العلمي للحاسبة. ونظراً لما تتضمنه نظرية الحاسبة (أهداف ومفاهيم وفروض منطقية ومبادئ علمية) من جدل عملي بين الباحثين والمهتمين بمهنة الحاسبة، لذا فنحن في حاجة إلى بذل مجهود مضاعف ومتواصل من الباحثين، سواء كمجهودات فردية أو من خلال المنظمات المهنية، في هذا المضمار للوصول إلى مفهوم شامل ومتكامل للنظرية وعناصرها والدور الذي يتوقع أن تقوم به كعلم من العلوم الاجتماعية.

The Employment of Saudi Female Accountants in Saudi Accounting and Auditing Firms, Opportunities and Challenges: Empirical Study

Dr. Osama Fahad Al-Heizan

Associated Professor
Department of Accounting – KSU

Nada Abdul-Aziz AL-Hindi

Master of Accounting Student
Department of Accounting – KSU

Riyadh 1428H – 2007G

Abstract

This study attempts to verify-within the Saudi Society any existence of regulatory obstacles that may hinder the employment of women in work sector, explore opportunities available for female accountants to join auditing and accounting firms in Saudi Arabia, identify professional variables affecting the employment of Saudi female accountants in those firms, and finally identifying academic variables that may affect such employment. To realize them, these four objectives were stated in the form of research assumptions, in an attempt to examine them.

The result of the study did not show any regulatory obstacles that may hinder female accountants from joining work and seeking new opportunities. However, the female accountant is required to prepare herself, prove its earnestness and competence to practice the profession.

The study concluded that, shortage in qualification, starting from university level, is the most significant hindrance that faces Saudi female accountants in practicing professional work. The study also pointed at a deficiency in the qualification of females graduated from the accounting departments with respect to the knowledge gained about the nature of the profession, its functions and its role within the society. Therefore, accounting curricula should be prompted in order to meet professional requirements and in order to qualify female graduates to the extent that enables them to work competently in the accounting and auditing firms. Finally, the study did not find, in principle, any obstacle that prevents female accountants from being employed by the accounting and auditing firms. Although, these firms do not encourage the replacement of non-Saudis, however, they do not object on the employment of those females. We conclude that the time has come for Saudi woman to pursue this vital field of work.

Obstacles Facing Accounting Students at Jeddah College of Technology: Empirical Study

Ahmed Abdulqader Al-Qarni

Assistant Professor of Accounting and Auditing
Jeddah College of Technology

Abstract

Accounting's Students at Jeddah College of Technology (JKT) in Saudi Arabia were surveyed to determine what they consider to be the major obstacles to successfully completing their study at the college. To achieve this objective survey questionnaire was developed and delivered to all accounting students at the department. The study showed that the most significant obstacle caused by the students themselves and the surrounding environment as well as the accounting curriculum and textbooks. Finally, a number of recommendations were presented.

Table of Contents

Subject	Page Number
• <i>ARTICLES IN ARABIC:</i> Obstacles Facing Accounting Students at Jeddah College of Technology: Empirical Study	9
The Employment of Saudi Female Accountants in Saudi Accounting and Auditing Firms, Opportunities and Challenges: Empirical Study	35
• <i>FINANCIAL ACCOUNTING:</i> Theory and Analysis Text Reading and Cases	71

Editorial Board

Editor-in-Chief

Abdulrahman I. AlHomied, King Saud University

Vice-Editor-in-Chief

Obaid S. AlMotairy, Qasseem University

Associate Editors

Sultan M. Al Sultan, King Saud University

Wael Al Rashed, Kuwait University

Hussam A. Al-Angari, King AbdulAziz University

Mohammed S. Alsehali, King Saud University

Advisory Board

Abdullah Al Faisal, King Saud University

Wabil Al Wabil, King Saud University

Saad Al Royte, King Saud University

Ismaeel Jumah, Alexandria University

Issam Mustafa, United Arab Emirates University

Mohammed Al Atmah, Kuwait University

Abdulal Abu Kashabah, King Abdul Aziz University

Saleh Al Amary, King Saud University

Abdullah Yamany, King Abdul Aziz University

Khalid Al Khater, Qatar University

Editorial Office

Editor-in-Chief Professor Abdulrahman AlHomied

Accounting Research Journal

Saudi Accounting Associatio

P. O. Box 2459 Riyadh 11451

Saudi Arabia

Phone: +966-1-4674263

Fax: +966-1-4674262

Book Review:

Books reviewed should be unique, useful and newly published. Book reviews should follow the following format:

- 1- An introduction emphasizing the importance of the book and its subjects.
- 2- A description of the contents of the book.
- 3- A critical analysis of the contents.
- 4- A conclusion.

Comments:

Comments on research papers published are welcome. All Comments Should be supported by scientific evidence and they are subject to the same publication standards applied to refereed research. Comments are sent to the author of the related research and are published with the reply in the same issue.

- 6- All figures and tables are to be totally integrated within the text and not at the end. Tables and figures captions should be written with the same size and font as the text, and located under the figure and on top of the table. The font used is courier.
- 7- Figures must be of high quality for direct reproduction. Drawings are to be finished with black india ink on white paper, with all lettering and symbols clearly included. Figures are to be planned for 80% reduction.
- 8- All research papers should follow a sound methodology and apply the standard requirements for a scientific research. It should follow the following framework:
 - One) An Arabic and an English abstracts describing the objectives, methodology and results of the research.
 - Two) An Introduction.
 - Three) Review of related literature.
 - Four) The hypotheses of the study.
 - Five) Methodology.
 - Six) Results of the study.
 - Seven) Conclusions and recommendations.
- 9- Standard methods should be followed for quotations, footnotes, and endnotes, A list of references should be presented in alphabetical order at the end of the paper.

Publication Policy

Accounting Research is a Refreed Journal with the objective of publishing original accounting and auditing research. The journal welcomes all research papers that contribute to the development of accounting theory and practice. Priority is given to empirical research related to the Arab environment.

The main sections of the **Journal** are:

- (1) Refreed Research papers.
- (2) Book Review.
- (3) Comments.

Refreed Research Papers:

All Research Papers Submitted for publication shall meet the following standards:

- 1- It Should Contribute to the existing accounting body of knowledge.
- 2- It Should be original and not previously published.
- 3- Papers should be submitted in good Arabic or English in both of the following two forms:
 - Paper: 3 copies in A4 paper size.
 - Magnetic: Floppy disc 3 ½ of IBM PC format in any of the following word processing file forms:
- 4- Maximum lenght of paper is 25-30 pages including the abstract, figures, tables, list of references and the Arabic or English summary.
- 5- The Margins are; 3.5 cm from the top, and 2.5 cm from the left, bottom, and right. These are to be strictly adhered to, even in the figures pages.

Accounting Research



A Specialized Semiannual Journal

● Publisher : SAUDI ACCOUNTING ASSOCIATION

IN THIS ISSUE

● ARTICLES IN ARABIC :

*Obstacles Facing Accounting Students at
Jeddah College of Technology:
Empirical Study*

Dr. Ahmed A. AlQarni

*The Employment of Saudi Female Accountants
in Saudi Accounting and Auditing Firms,
Opportunities and Challenges: Empirical Study*

*Dr. Osama Fahad Al-Heizan
Nada Abdul-Aziz Al-Hindi*

● BOOK REVIEW :

● FINANCIAL ACCOUNTING :

*Theory and Analysis Text Reading
and Cases*

*Dr. Ahmad Z.Z. Osemy
Dr. Mohamed A. F. Malik*

Volume (7) No.(2) - 1427H - 2006G

Saudi Accounting Association

Objectives:

- 1-Developing and enhancing scientific thought in the field of accounting and auditing.
- 2-Providing the opportunity to those interested in the areas of the Association's concern for participation in scientific development in these areas.
- 3-Facilitating exchange of scientific work and ideas, related to the areas of the Association's concern, between interested organization in the Kingdom and abroad.
- 4-Doing consultations and studies needed for enhancing performance levels in different organizations in the areas of the Association's concern.

Activities :

- 1- Encouraging Scientific research in the areas of the Association's concern, and publishing the results of these research papers and communicating them to interested organizations.
- 2- Organizing conferences, symposiums, and workshops for examining problems related to the areas of the Association's concern, after the approval of university authorities.
- 3- Publishing a research journal or a bulletin of research related to the areas of the Association's concern.
- 4- Organizing scientific competitions in the areas of the Association's concern.
- 5- Arranging scientific trips after the approval of university authorities.

Accounting Research



A Specialized Semiannual Journal

● Publisher : SAUDI ACCOUNTING ASSOCIATION

IN THIS ISSUE

● ARTICLES IN ARABIC :

*Obstacles Facing Accounting Students at
Jeddah College of Technology:
Empirical Study*

Dr. Ahmed A. AlQarni

*The Employment of Saudi Female Accountants
in Saudi Accounting and Auditing Firms,
Opportunities and Challenges: Empirical Study*

Dr. Osama Fahad Al-Heizan
Nada Abdul-Aziz Al-Hindi

● BOOK REVIEW :

● FINANCIAL ACCOUNTING :

*Theory and Analysis Text Reading
and Cases*

Dr. Ahmad Z.Z. Osemy
Dr. Mohamed A. F. Malik

Volume (7) No.(2) - 1427H - 2006G